Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Артеменков Михаил Николаевич
Должность: Ректор
Дата подписания: 29.10.2026 17:56:45
Уникальный программный ключ:
a63b74166e8f4fc17bd1e0462725f79e393bfdf9

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Смоленский государственный университет»

Кафедра педагогики

«Утверждаю»
Проректор по учебно-
методической деятельности
_____Ю.А. Устименко
«26» декабря 2024 г.

Рабочая программа дисциплины
Б1.О.09 Организационная психология в образовании

Направление подготовки: 44.04.02 Психолого-педагогическое образование
Направленность (профиль): Проектная деятельность в дошкольном образовании
Курс – 2
Семестр – 3
Форма обучения – очная
Всего зачетных единиц – 3, часов – 108
Форма отчетности: экзамен – 3 семестр.

Программу разработал:
канд. псих. наук, доцент Капиренкова О.Н.

Одобрена на заседании кафедры педагогики
«13» ноября 2024 года, протокол № 3

Заведующий кафедрой Чепикова Л.В.

Смоленск
2024

1. Место дисциплины в структуре ОП

Учебная дисциплина Б1.О.09 Организационная психология в образовании является дисциплиной обязательной части образовательной программы по направлению подготовки: 44.04.02 Психолого-педагогическое образование, профиль: Проектная деятельность в дошкольном образовании.

Данная дисциплина содержательно связана с другими дисциплинами учебного плана: Детские деятельности в дошкольном возрасте, Психолого-педагогическое сопровождение ребенка в критические периоды развития, Психологическое консультирование родителей и педагогов по проблемам детей дошкольного возраста, а также необходима для успешного прохождения производственной практики «Технологическая (проектно-технологическая) практика».

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция	Индикаторы достижения *(в соответствии с разделом 7 общей характеристики ОП ВО)*
ОПК-6. Способен проектировать и использовать эффективные психолого-педагогические, в томчисле инклюзивные, технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания обучающихся с особыми образовательными потребностями профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания обучающихся с особыми образовательными потребностями	**Знать**: общие и специфические особенности психофизического развития обучающихся с особыми образовательными потребностями. **Уметь**: проектировать специальные условия при инклюзивном образованииобучающихся с особыми образовательными потребностями; анализировать и осуществлять отбор информационных технологий, используемых в образовательном процессе; организовать деятельность обучающихся с ОВЗ по овладению адаптированной образовательной программой; провести оценочные процедуры, отвечающие особым образовательным потребностям обучающихся с ОВЗ; организовать совместную деятельность обучающихся с ОВЗ с нормально развивающимися сверстниками при инклюзивном образовании. **Владеть:** навыками разработки программных материалов педагога (рабочие программы учебных дисциплин и др.), учитывающих разные образовательные потребности обучающихся, в том числе особые образовательные потребности обучающихся с ОВЗ; проведения уроков (занятий) в инклюзивных группах (классах); проведения оценочных мероприятий (входная, промежуточная, итоговая диагностика успеваемости) в инклюзивных классах (группах).
ОПК-7. Способен планироватьи организовывать взаимодействия участников образовательных отношений	**Знать**: особенности организации сетевой формы реализации образовательных программ с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность; индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни участников образовательных отношений; технологии и методы организации взаимодействия участников образовательных отношений.

	Уметь: использовать методы и приемы сетевой формы реализации образовательных программ с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность; использовать технологии и методы организации взаимодействия участников образовательных отношений; использовать социальные сети для организации взаимодействия с различными участниками образовательной деятельности. **Владеть**: навыками разработки эффективных механизмов сетевых форм реализации образовательных программ с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность; навыками, позволяющими осуществлять планирование и организацию взаимодействий участников образовательных отношений с учетом основных закономерностей возрастного развития; использовать в ходе планирования и организации взаимодействия участников образовательных отношений индикаторы их индивидуальных особенностей; использовать технологии и методы организации взаимодействия участников образовательных отношений для реализации образовательной деятельности; использовать возможности социальных сетей для организации взаимодействия различных участников образовательной деятельности.
ПК-3. Способен проектировать и организовывать эффективное взаимодействие с субъектами образовательных отношений (семья, специалисты) для решения задач развития детей дошкольного возраста	**Знать:** закономерности педагогического общения, современные технологии организации профессионального взаимодействия в дошкольном образовании; особенности семейных и детско-родительских отношений; задачи, принципы, направления, формы и методы взаимодействия с родителями по вопросам развития, воспитания, обучения детей дошкольного возраста. **Уметь:** проектировать и реализовывать содержание общения и взаимодействия с субъектами образовательных отношений; применять современные научные знания в процессе педагогического проектирования и организации взаимодействия специалистов по решению задач дошкольного образования, психолого-педагогического сопровождения семьи по вопросам развития, воспитания и обучения ребенка. **Владеть:** навыками, позволяющими самостоятельно проектировать и организовывать общение и взаимодействие психологов и педагогов дошкольной образовательной организации, сотрудничество с родителями по диагностико-аналитическому, просветительскому и консультационному направлениям.

3. Содержание дисциплины

Организационная психология как научная и прикладная дисциплина. Понятие об организации как объекте психологического исследования. История возникновения организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины. Область и предмет исследований организационной психологии. Категориальный аппарат организационной психологии. Принципы, задачи организационной психологии. Ситуационный подход в организационной психологии. Ограничения современной научной парадигмы. Фундаментальные и прикладные исследования организационной психологии. Методы исследования организационной психологии (наблюдение, метод описания критических ситуаций, анализ документов, контент-анализ, опрос, эксперимент). Обработка и обобщение результатов исследования в форме отчета. Организационная власть как системообразующая категория организационной психологии. Значение власти как организационного ресурса. Психологический анализ феномена власти в межличностном взаимодействии. Механизм осуществления власти. Потребность во власти и потребность в повиновении. Модели власти в межличностном взаимодействии (с позиции субъекта власти и с позиции объекта власти). Классификация оснований власти Дж. Френча, Б. Равена (власть поощрения, власть силы, должностная власть, экспертная власть, референтная / харизматическая власть, информационная власть). Персонократические и органикратические виды власти. Методы влияния (прямые и косвенные). Косвенные методы влияния (ситуационная манипуляция, использование третьей стороны, модальность властного влияния, подготовка условий для использования власти). Управление организацией. Понятие и основные характеристики организации. Свойства организации как большой открытой системы. Жизненный цикл организации. Организационная структура (механистическая и органическая). Ключевые элементы организации. Структура управления в организации (линейная, функциональная, линейно–функциональная, матричная, матрично-штабная). Классические теории организации (научный менеджмент Ф. Тейлора, организационные принципы А. Файоля, бюрократическая теория организации М. Вебера, организационная теория Л. Гьюлика – Л. Урвика). Организационная концепция «человеческих отношений» (Э. Мэйо, Д. Макгрегор, К. Арджирис, Р. Ликерт). Ситуационные теории организации (Дж. Вудворд, Т. Бернс и Дж. Сталкер, П. Лоуренс и Дж. Лорш). Модели управления организацией: авторитарная, основывающаяся на власти, модель опеки, ориентированная на экономические ресурсы, поддерживающая, базирующаяся на «принципе поддерживающих взаимоотношений» и руководстве, коллегиальная, развивающаяся на сотрудничестве. Использование моделей управления в практике УИС. Управление персоналом в современной организации. Коммуникации в организации и их значение Система организационного общения. Нисходящий, восходящий и горизонтальный потоки. Типы коммуникационных сетей. Структура коммуникаций: линейная, фронтальная, радиальная, иерархическая, круговая, гармоничная. Коммуникативные барьеры: физические, психологические и семантические. Виды коммуникации: вербальная, невербальная, электронная и т.д. Формальное и неформальное общение, их особенности и значение в управлении. Общение и стиль управления. Манипулятивные технологии в общении и их эффекты. Этика делового общения. Пути повышения эффективности общения в организации. Стимулирование эффективной деятельности работников в организации Мотивы и потребности людей в организациях. Взаимосвязи между потребностями и их суммарный эффект. Концептуальная основа стимулирования работников. Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. МакГрегор, Ф. Херцберг). Процессуальные теории мотивации (теория подкрепления мотивов, теория ожидания, целевая теория мотивации, модификация поведения). Программы и методы стимулирования эффективной деятельности работников в организации (материальное стимулирование – надбавки, бонусы, сдельная оплата; система Скэнлона, система Раккера). Управление по целям. Перепроектирование заданий и функций

работников («расширение» труда, «обогащение» труда, ротация кадров). Управление конфликтами в организации Конфликт и его особенности в организации. Значение конфликтов в организации. Виды организационных конфликтов. Пути решения конфликта. Понятия «урегулирование», «разрешение» и «преодоление» конфликта. Управление конфликтом. Стратегии поведения в конфликте. Способы урегулирования и разрешения конфликтов на разных уровнях организации. Медиация как технология разрешения конфликтов. Организационная культура и развитие. Понятие и психологическая характеристика организационной культуры. Взаимоотношение понятий «организационная культура», «психологический климат коллектива», «морально-психологический климат коллектива». Значение, содержательная характеристика и структура организационной культуры. Функции организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность (модель В. Сате, модель Т. Питерса– Р. Уотермана, модель Т. Парсонса). Типология организационной культуры (модель Г. Хофштеде, модель У. Оучи). Диагностика эффективности организационной культуры. Методы изучения организационной культуры. Изменение организационной культуры. Социально-психологические методы организационного развития. Понятие организационного развития, его цель. Психологические условия организационного развития. Типы организационного развития. Основные социально-психологические методы организационного развития: консультирование, формирование и развитие управленческих команд, социально- психологический тренинг персонала. Планирование организационного развития. Основные этапы разработки программы развития организации. Психологическое сопровождение организационного развития. Основные процедуры и методы оценки развития. Отбор и подготовка персонала организации. Профессиональный отбор. Сферы оценки: ценности кандидатов и их соответствие организационному поведению, индивидуальный стиль деятельности, личностные особенности, профессиональные умения и навыки. Методы и процедуры оценки. Понятие управленческой команды. Сферы использования командной работы в организации. Основные стадии образования команды. Цели и задачи деятельности руководителя на отдельных стадиях развития команды. Социально-психологические навыки и умения руководителя, необходимые в работе с командой. Подготовка руководителей.

4. Тематический план

№ п/п	Разделы и темы	Всего часов	Формы занятий		
			лекции	практические занятия	самостоятельная работа
	Тема 1. Возникновение организационной психологии.	7	2	2	3
	Тема 2. Предмет организационной психологии, его специфика	7	2	2	3
	Тема 3. Понятие организации. Природа организаций. Основные характеристики организации. Организация как открытая система.	9	2	4	3
	Тема 4. Поведение человека в организации. Вариативность человеческого поведения, индивидуальные различия, роль личности	9	2	4	3
	Тема 5 Диагностика организационных проблем: подходы, методы, проблемы.	9	2	4	3
	Тема 6. Эффективность поведения человека в организации и способы	9	2	4	3

	управления эффективностью.				
	Тема 7. Способы повышения эффективности и удовлетворенности: управление мотивацией, обучение и развитие персонала, развитие организационной культуры, отбор и оценка персонала, руководство, инновации.	9	2	4	3
	Тема 8. Власть, лидерство и руководство.	9	2	4	3
	Тема 9. Принятие организационных решений. Принятие решений, как специальная область психологических знаний.	13		4	9
	Подготовка к экзамену	27			27
		108	16	32	60

5. Виды Образовательной деятельности

Занятия лекционного типа

Лекция 1. Возникновение организационной психологии. Оформление организационной психологии в самостоятельную отрасль психологии. Место среди других психологических дисциплин и связи со смежными науками. Источники организационной психологии: научный менеджмент (Тейлор); экспериментальная психология (принципы поведения); дифференциальная психология. Возникновение индустриальной психологии (в отечественной психологии – психологии труда). Возникновение нового направления в менеджменте – школы человеческих отношений и его влияние на формирование организационной психологии. Три основные направления в индустриальной психологии: школа человеческих отношений; организационное тестирование; экспериментально-индустриальное проектирование.

Лекция 2. Предмет организационной психологии, его специфика. Область и предмет исследования организационной психологии. Организационная психология как система поведенческих технологий. Влияние успехов американских, европейских и японских организаций на развитие организационной психологии. Уровни анализа в организационной психологии: организация - группа - индивид. Ситуационный подход в организационной психологии Ограничения современной научной парадигмы организационной психологии. В поисках новой парадигмы. Организационная власть как базовый организационно-психологический процесс. Власть как базовая категория организационной психологии. Проблема субъекта организационной власти. Перспективы развития организационной психологии. Задачи организационной психологии. Методы организационной психологии. Место организационного психолога в организации. Уровни анализа в организационной психологии. Роль организационной психологии в деятельности менеджера по персоналу, организационного консультанта, управленческого консультанта и т.д.

Лекция 3. Понятие организации. Природа организаций. Основные характеристики организации. Организация как открытая система. Цикл трансформационного изменения. Организационные цели. Влияние среды. Жизненный цикл организации. Классические теории организации. Научный менеджмент Ф. Тейлора. Организационные принципы А. Файоля. Бюрократическая теория организации М. Вебера. Организационная теория Л. Гьюлика. Теоря Л. Урвика. Организационная концепция «человеческих отношений». Взгляды на организацию Э. Мэйо. Подход Д. Макрегора. Теория К. Арджириса. Организационная система Р. Ликерта. Подход В. Бенниса. Ситуационные теории организации. Ситуационный подход Дж. Вудворд. Современные взгляды на роль технологии в организации.

Исследование Т. Бёрнса и Дж. Сталкера. Исследование П. Лоуренса и Дж. Лорша. Организация как социотехническая система. Управление организацией как искусство. Организация как социальный институт (стационарный объект); как организационная деятельность: распределение функций, налаживание устойчивых связей, координация и т.д., как процесс, связанный с сознательным воздействием на объект. Организация как упорядоченность объекта (структура, строение и тип связей как способ соединения частей в целое, специфичный для каждого рода объектов). Условия возникновения организации как института. Главные признаки организаций: наличие целей, иерархическое построение и управление. Тройственность целей. Цели – задания; цели – ориентации; цели системы. Трудности формирования и формулирования целей-заданий. Основные задачи управления. Тройственность управления: целевое воздействие; самоорганизация, организационный порядок. Свойства иерархии: централизация; личная зависимость; власть. Базовые ценности организации: управляемость, инновационность, клиентоориентированность. Три стороны организаций: инструмент решения общественных задач, средство достижения целей; человеческая общность, специфическая социальная среда (совокупность социальных групп, статусов, норм, отношений лидерства, сплоченности, конфликтности и т.д.); безличная структура связей и норм (организационные связи, построенные иерархически, а также связи с внешней средой.

Лекция 4. Поведение человека в организации. Вариативность человеческого поведения, индивидуальные различия, роль личности. Факторы вариативности: врожденные, приобретенные, ситуационные, личностные. Мотивы и потребности людей в организациях.

Потребности в безопасности. Потребности в аффилиации. Потребности в уважении. Потребности в независимости и самостоятельности. Потребности достижения. Потребности во власти. Взаимосвязи между потребностями и их суммарный эффект. Содержательные теории мотивации. Теория мотивации А. Маслоу. Теория мотивации К. Альдерфера. Теория Х — У Д. МакГрегора. .Двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга. Процессуальные теории мотивации. Теория подкрепления мотивов. Теория ожидания. Целевая теория мотивации. Модификация поведения (behavior modification). Программы и методы стимулирования деятельности работников. Программы материального стимулирования. Надбавки (за усердие, квалификацию, стаж работы и т. д.) индивидуальный бонус (премия) за выполненную работу индивидуальная сдельная оплата труда групповой бонус за работу, выполненную группой в целом. Система Скэнлона. Система Раккера. Управление по целям (management by objectives). Перепроектирование заданий и функций работников. «Расширение» труда. Ротация кадров. «Обогащение» труда. Партисипативность. Организационная культура и развитие. Понятие организационной культуры. Содержание организационной культуры. Формирование организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность: модель В. Сате; модель Т. Питерса — Р. Уотермана; модель Т. Парсонса. Взаимодействие между культурами: модель Г. Хофштеде; модель У. Оучи. Изменение организационной культуры. Организационное развитие. Типы организационного развития. Планирование организационного развития. Методы развития организации. Разработка программы развития организации: этап I. Подготовка; этап П. Сбор информации и определение проблем; этап III. Выработка общего и полного понимания решаемых проблем; этап IV. Организационно- техническое проектирование; этап V. Организационно-психологическое проектирование; этап VI. Преобразования. Общение в организации. Коммуникативная функция общения. Регулятивная функция общения. Перцептивная функция общения. Особенности межличностного восприятия: эффект ореола («гала-эффект»); новизна; «эффект проекции»; стереотипизации; точность межличностной перцепции; межличностная аттракция; обратная связь; общение и понимание; барьеры эффективного общения; оценка источника сообщения; общение и статус. Система организационного общения. Нисходящий информационный поток. Восходящий информационный поток. Горизонтальные информационные потоки. Типы

коммуникационных сетей. Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления. Пути повышения эффективности общения в организации.

Лекция 5. Диагностика организационных проблем: подходы, методы, проблемы. Методология анализа организаций - системный подход на диалектической основе. Противоречивые отношения между основными ориентациями внутри организации как целого как основа организационных проблем. Концептуальная схема организации. Источники проблем в организации (базовые противоречия). Противоречия между личными и безличными факторами. Противоречия между индивидуальным и общим. Противоречия между планомерным и спонтанным в строении и развитии организации. Противоречия между подразделениями (департаментализация). Смысл и назначение организационной диагностики. Организационная самодиагностика. Метод «Метафора». Метод «Крестовина». Работа со схемой жизненного цикла. Работа с управленческими ошибками. Работа с организационными патологиями. Методы анализа управленческих решений. Группировка решений. Измерение управляемости организации. Стиль управления. Диагностическое интервью. Виды диагностического интервью. Структура развивающего диагностического интервью. Структуризация проблемного поля организации. Позиционный анализ организации. Виды диагностического наблюдения. Отчет по организационной диагностике. Концепция, содержание, структура отчета. Представление отчета клиенту.

Лекция 6. Эффективность поведения человека в организации и способы управления эффективностью. Производительность труда – роль способностей, умений, мотивации, учет специфики организации. Удовлетворенность трудом - достижение целей (удовлетворение потребностей), соответствие ценностям и результативность, возможности самореализации, мотивация в целом, отношения (конфликты), культура организации. Особенности группового поведения. Индивид в группе: возросшая мощь или потеря эффективности? Феномен Рингельманна. Классификация групп в организации. Стадии формирования группы. Групповые процессы. Групповое давление. И конформность. Влияние меньшинства. Групповая поляризация. Феномен социальной лености. Групповая сплоченность и совместимость. Структура группы. Статус: источники статуса; функции статуса; соответствие статусов. Роли: ролевая идентификация; групповые (ролевые) ожидания; ролевой конфликт; эксперимент Зимбардо. Групповые нормы. Групповые санкции. Нормы в организации. Формирование групповых норм. Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение: личностные особенности членов группы; размер группы; неоднородность группы. Ценности и организационное поведение. Источники ценностных представлений. Виды ценностей: классификация Г. Олпорта; ценностно-поведенческая классификация; классификация Рокича; терминальные ценности; инструментальные ценности. Ценностные и технические аспекты организационной деятельности. Динамика ценностных ориентации. Формирование ценностных ориентаций. Ценности менеджера и организации. Ценности общества и стратегия организации. Аттитюды. Формирование аттитюдов и их типы. Консистентность и неоднородность аттитюдов. Теория когнитивного диссонанса. Взаимосвязь между аттитюдами и поведением. Удовлетворенность трудом.

Лекция 7. Способы повышения эффективности и удовлетворенности: управление моивацией, обучение и развитие персонала, развитие организационной культуры, отбор и оценка персонала, руководство, инновации. Специальные методы решений управленческих задач. Методы управления мотивацией. Методы формирования управленческих команд. Методы разрешения конфликтов в организации. Возможности решений. Деятельность медиатора. Методы развития организационной культуры. Управленческое консультирование нововведений. Нововведение как организационная проблема. Типология нововведений. Инновационный риск. Инноваторы – субъекты нововведений. Инновационные патологии. Сопротивление нововведениям. Причины сопротивления нововведениям. Формы сопротивления нововведениям. Антиинновационные реакции. Персональные инновации. Методы активизации нововведений. Типология консультационных изменений. Инновационный эксперимент. Инновационная кадровая политика.

Лекция 8. Власть, лидерство и руководство. Понятие власти. Власть в сообществе животных и людей. Мотивация власти. Власть как сквозной организационно-психологический феномен. Человек в условиях властного контекста. Лидерство и руководство как основные инструменты реализации организационной власти и влияния. Классификация источников власти. Основные формы власти. Источники и механизмы властного влияния. Толерантность к неопределенности как фактор сильной власти. Современные технологии власти. Управление. Понятие управления. Изменения в представлениях о менеджменте. Из истории менеджмента. От научного управления к самоуправлению. А. Маслоу о менеджменте. Лидеры и менеджеры. Лидерство. Понятие лидерства. Харизматическое влияние лидерства. Фреймы лидерства. Междисциплинарная модель лидерства. Механизмы лидерства. Лидерство и инновации. Модели организаций, готовых к изменениям. Создание культурной среды для инноваций. Лидер – инициатор и организатор изменений. Теории лидерства: теория великих людей (подход к объяснению лидерства с позиции личностных качеств); поведенческие теории, ситуационные теории лидерства. Трансактное лидерство и трансформационное лидерство. Всепроникающее лидерство. Роль социального и эмоционального интеллекта в структуре лидерских качеств. Теории руководства как организационного лидерства. Подход с позиции личностных качеств. Поведенческие теории. Теория индивидуализированного руководства. Вероятностные (ситуационные) теории руководства. Нейтрализаторы руководства. Теории влияния. Теории взаимодействия. Содержание деятельности, функции и роли руководителя. Эффективность руководства. Делегирование полномочий. Стили руководства. Управленческие роли руководителя.

Занятия семинарского типа
Практические занятия

Занятие 1.

Вопросы для обсуждения

1. Возникновение организационной психологии. Оформление организационной психологии в самостоятельную отрасль психологии.
2. Место среди других психологических дисциплин и связи со смежными науками.
3. Источники организационной психологии: научный менеджмент (Тейлор); экспериментальная психология (принципы поведения); дифференциальная психология.
4. Возникновение индустриальной психологии (в отечественной психологии – психологии труда). Возникновение нового направления в менеджменте – школы человеческих отношений и его влияние на формирование организационной психологии.
5. Три основные направления в индустриальной психологии: школа человеческих отношений; организационное тестирование; экспериментально-индустриальное проектирование.

Занятие 2.

Вопросы для обсуждения

Предмет организационной психологии, его специфика. Область и предмет исследования организационной психологии.

1. Организационная психология как система поведенческих технологий. Влияние успехов американских, европейских и японских организаций на развитие организационной психологии.
2. Уровни анализа в организационной психологии: организация - группа - индивид.

3. Ситуационный подход в организационной психологии.

Задание

Подготовить сообщение на тему «Ограничения современной научной парадигмы организационной психологии», «Организационная власть как базовый организационно-психологический процесс», «Перспективы развития организационной психологии. Задачи организационной психологии».

Занятие 3.

Вопросы для обсуждения

1. Понятие организации. Природа организаций. Основные характеристики организации. Организация как открытая система.
2. Цикл трансформационного изменения. Организационные цели. Влияние среды. Жизненный цикл организации.
3. Классические теории организации.
4. Организация как социотехническая система.
5. Базовые ценности организации: управляемость, инновационность, клиентоориентированность.

Занятие 4.

Вопросы для обсуждения

1. Поведение человека в организации. Вариативность человеческого поведения, индивидуальные различия, роль личности.
2. Содержательные теории мотивации
3. Программы и методы стимулирования деятельности работников. Программы материального стимулирования.
4. Изменение организационной культуры. Организационное развитие. Типы организационного развития.

Задание

1. Проанализировать типы коммуникационных сетей на примере известных компаний и организаций.

2. Составить психологический тренинг «Неформальное общение в организации», «Общение и стиль управления», «Пути повышения эффективности общения в организации».

Занятие 5.

Вопросы для обсуждения

1. Диагностика организационных проблем: подходы, методы, проблемы.
2. Методология анализа организаций - системный подход на диалектической основе.
3. Концептуальная схема организации.
4. Смысл и назначение организационной диагностики. Организационная самодиагностика. Метод «Метафора». Метод «Крестовина».

Занятие 6.

Вопросы для обсуждения

1. Эффективность поведения человека в организации и способы управления эффективностью.
2. Классификация групп в организации.
3. Ценности и организационное поведение.

Задание

Подготовить сообщение на тему «Теория когнитивного диссонанса».

Занятие 7.

Вопросы для обсуждения

1. Способы повышения эффективности и удовлетворенности: управление моивацией, обучение и развитие персонала, развитие организационной культуры, отбор и оценка персонала, руководство, инновации.
2. Специальные методы решений управленческих задач. Методы управления мотивацией.
3. Управленческое консультирование нововведений.

Занятие 8.

Вопросы для обсуждения

1. Власть, лидерство и руководство.
2. Основные формы власти.
3. Лидерство. Понятие лидерства. Теории лидерства: теория великих людей (подход к объяснению лидерства с позиции личностных качеств); поведенческие теории, ситуационные теории лидерства.
4. Поведенческие теории.
5. Эффективность руководства.

Задания

Подготовить сообщение на тему «Стили руководства. Управленческие роли руководителя».

Занятие 9.

Вопросы для обсуждения

1. Принятие организационных решений.
2. Этапы диагностики. Классификация проблем.
3. Методы формирования альтернатив. Оценка альтернатив.
4. Методы оценки и сравнения многокритериальных альтернатив. Множество Эджворта-Парето.
5. Методика равноценного обмена. Выбор альтернативы.
6. Модель мусорного ящика.
7. Непсихологические и психологические теории принятия решений. Теория ожидаемой полезности Неймана и Моргенштерна. Основные аксиомы рационального принятия решений. «Теория проспектов» Канемана – Тверски. Когнитивные эвристики при принятии

Самостоятельная работа

Тема 1 . Возникновение организационной психологии.

Сообщение на тему «Классические теории организации. Научный менеджмент Ф. Тейлора. Организационные принципы А. Файоля. Бюрократическая теория организации М. Вебера»

Тема 2. Предмет организационной психологии, его специфика.

Проанализировать основные подходы к пониманию организационной психологии в отечественной и зарубежной психологии.

Тема 3. Понятие организации. Природа организаций. Основные характеристики организации. Организация как открытая система.

Составить описание основных организаций и форм психологического сопровождения данных организаций.

Тема 4. Поведение человека в организации. Вариативность человеческого поведения, индивидуальные различия, роль личности.

Составить рекомендации по сопровождению психологического климата в организации.

Тема 5 Диагностика организационных проблем: подходы, методы, проблемы.

Составить каталог диагностического инструмента для оценки организационной культуры.

Тема 6. Эффективность поведения человека в организации и способы управления эффективностью.
Составить трененговые программы направленные на коммуникации в организации. Коммуникативная функция общения. Регулятивная функция общения. Перцептивная функция общения.
Сообщения на тему «Особенности межличностного восприятия: эффект ореола («гала-эффект»); новизна; «эффект проекции»; стереотипизации; точность межличностной перцепции; межличностная аттракция; обратная связь; общение и понимание; барьеры эффективного общения; оценка источника сообщения; общение и статус».
Тема 7. Способы повышения эффективности и удовлетворенности: управление моивацией, обучение и развитие персонала, развитие организационной культуры, отбор и
оценка персонала, руководство, инновации.
Представить презентации по теме.
Тема 8. Власть, лидерство и руководство.
Провести анализ подходов к пониманию власти, лидерства и руководства в отечественной и зарубежной психологии.
Тема 9. Принятие организационных решений. Принятие решений, как специальная область психологических знаний.
Подготовить мини- дискуссию на тему.

Практические ситуации для самостоятельной работы.

Пример задания для анализа эмоционального интеллекта:

Примеры вопросов для определения уровня эмоционального развития
Для каждого из сценариев выберите тот ответ, который больше всего соответствовал бы Вашим действиям.
1. Во время рабочей недели, когда Вы почти разрываетесь, стараясь успеть к сроку с несколькими важными заданиями, один из Ваших начальников приходит к Вам в кабинет и просит заняться еще одним проектом. Вы знаете, что его мнение важно для будущего продвижения. Что вы будете делать?
A. Вы соглашаетесь взяться за новый проект и собираетесь урезать время, отведенное на уже осуществляемые проекты, порученные его коллегой.
B. Вы говорите, что перегружены, и спрашиваете, какой1 проект, по его мнению, Вы могли бы отложить на время.
C. Вы организуете встречу с обоими начальниками для того, чтобы установить приоритеты.
D. Вы критикуете его коллегу за то, что он взваливает на Вас слишком много неотложных дел, и говорите, что не можете заняться еще одним.
2. Вы проводите совещание с членами Вашей команды для того, чтобы разработать детали запуска новой программы, которая была предметом многих споров. Разговор между двумя членами команды становится настолько напряженным, что один из них поворачивается и говорит: «Мне надоел этот идиот». Что Вы будете делать?
A. Вы не обращаете внимания на эти слова, расценивая их как неизбежную часть такого жаркого спора, и продолжаете совещание.
B. Вы объявляете перерыв и отводите в сторону разозлившегося члена команды, чтобы поговорить с ним.
C. Вы останавливаете обсуждение проекта и выясняете мнение членов группы.
D. Вы говорите разозлившемуся члену группы, что его поведение недопустимо, и Вы не собираетесь это терпеть.
3. Вас пригласили на встречу с начальником, властным человеком. Вы знаете, что речь пойдет о Вашем следующем назначении, и понимаете, что есть шанс что Вас попросят занять пост в Токио. У Ваших детей важный период в школе; у Вашей супруги (у Вашего супруга) интересная работа - и все же Вы знаете, что,

отказавшись от назначения за границу, Вы не улучшите свою карьеру. Как Вы поступите?
A. Вы сразу же откажитесь от назначения и будете надеяться на лучшее.
B. Вы объясняете начальнику Вашу семейную ситуацию и просите понять Вас.
C. Считая, что бесполезно уговаривать Вашего начальника оставить Вас на работе, Вы даете свое резюме агенту по трудоустройству.
D. Вы начинаете разговор с рассказа о проекте в центральном офисе, который нужно срочно выполнить и для которого вы лучше всего подходите.
Ответы
1. Проблемы с рабочим расписанием
В первом вопросе ответ, указывающий на максимальный коэффициент эмоционального развития, С. Очевидно, Вы находитесь в сложной ситуации и, установив общие правила, сможете лучше справляться с потоком работы. Попросив встретиться для обсуждения Ваших проблем с графиком работ, Вы стараетесь разрешить ваши проблемы. Ответ В тоже имеет свои плюсы, так как Вы даете знать одному из Ваших начальников о существующих проблемах с распределением нагрузки. Хотя ответ D и показывает, что Вы – прямой человек, это не лучший вариант. Было бы неразумно критиковать одного из начальников перед его коллегой, так как он может задуматься, кого Вы будете критиковать потом, и что можете сказать, когда его не будет на месте. Ответ А, который показывает модель уклонения от конфликтов, может расстроить другого Вашего начальника.
2. Взрывной служащий
На второй вопрос наибольший коэффициент эмоционального развития соответствует ответу С, потому что в группе может быть много подобных ситуаций. Исследовав этот вопрос, Вы будете лучше понимать ситуацию. Ответы В и D оба возможны, но не слишком дальновидны; они просто дают понять служащему (приватно или публично), что его поведение неприемлемо. Ответ А может быть Вашей инстинктивной реакцией, даже если вы выбрали другой вариант. К сожалению, он навлекает неприятности. Не замечая того, что происходит, Вы не избавитесь от проблемы. У Вас в руках 800-фунтовая горилла, и если Вы что-нибудь с ней не сделаете, то рано или поздно она снов даст о себе знать.
3. Назначение в Токио
Сложно дать оценку какому-либо из ответов в этом случае. Вариант В, возможно, 20амый очевидный выбор. Однако шансы на успех в данном случае зависят от корпоративной культуры и от взгляда Вашего начальника на карьерный рост. Ответ D тоже возможен, несмотря на его макиавеллистический уклон. Подав ситуацию в ином свете, Вы, возможно, сможете убедить шефа, что нужнее дома. Вариант А потенциально рискованный. В некоторых компаниях отказ от назначения подобного сорта приводит у резкому прекращению карьеры. Ответ С, который не дает никакой надежды, имеет слишком пораженческий характер.

6. Критерии оценивания результатов освоения дисциплины (модуля)

6.1. Оценочные средства и критерии оценивания для текущей аттестации

6.1. Оценочные средства и критерии оценивания для текущей аттестации

1. Тест (пример)

Вариант1.

1. Модель поведенческих норм, разделенных между всеми членами организации, которая была использована в прошлом и признана правильной, а следовательно, должна быть передана новым сотрудникам:
а) социокультура
б) организационная культура
в) корпоративная культура

2. Интегральная характеристика организации, которую составляют нормы поведения в организации и способы оценки результатов деятельности:
а) социокультура
б) организационная культура
в) корпоративная культура

3. Данный уровень организационной культуры (по Э.Шейну), включает такие внешние организационные характеристики, как продукция и услуги, оказываемые организацией, используемая технология, архитектура производственных помещений и офисов и т.п.:
а) глубинный
б) внутренний
в) поверхностный

4. Тип организационной культуры (по Д. Коулу), который характеризуется тем, что работники в основном ориентированы на социальные нужды, поэтому смысл профессиональной деятельности видят в решении социальных проблем и во взаимоотношениях друг с другом:
а) органическая
б) предпринимательская
в) бюрократическая

5. Согласно Ч. Ханди, отличительная особенность данного типа организационной культуры состоит в том, что все права и обязанности абсолютно всех сотрудников четко распределены и расписаны, а люди как бы встраиваются в ячейки:
а) целевая культура («культура Афины»)
б) ролевая культура («культура Аполлона»)
в) силовая культура («культура Зевса»)

6. Согласно Ч. Ханди, отличительной особенностью данного типа организационной культуры является довольно размытая структура организации. Чтобы избежать превращения рабочего коллектива в «тусовку», обычно существует жесткая форма отчетности и контроля:
а) целевая культура («культура Афины»)
б) ролевая культура («культура Аполлона»)
в) силовая культура («культура Зевса»)

7. Метод изучения организационной культуры, предполагающий использование предписывающей базы типа «как надо выполнять» и т.п., которая должна содержаться в законах, положениях, инструкциях, кодексах поведения, общения, корпоративного управления и др.
а) метод отслеживания изменений по схеме «было – стало – должно быть»
б) сравнительный метод
в) нормативный метод

8. При этом методе изучения организационной культуры используют «свободны», «импульсивные» и т.п. высказывания персонала, посетителей, работников других организаций:
а) метод случайной оценки
б) конструктивно-критический метод
в) сравнительный метод

9. Косвенный метод изучения организационной культуры, включающий в себя анализ стиль управления по отношению к сотрудникам, участие сотрудников в принятии решений, их осведомленность о целях, стратегии, миссии организации и т.п.

а) изучение документов

б) изучение сложившихся в организации правил, традиций, церемоний, ритуалов

в) изучение сложившейся практики управления

10. Данный метод изучения организационной культуры направлен на исследование влияния существующих норм и традиций на поведение сотрудников, эффективность деятельности, достижение целей организации:

а) изучение документов

б) изучение сложившихся в организации правил, традиций, церемоний, ритуалов

в) изучение сложившейся практики управления

Критерии оценивания выполнения тестового задания

За каждое правильно выполненное задание в рамках теста студент получает 1 балл.

«Зачтено» - 6-10 баллов

«Не зачтено» - 0-5 баллов.

2. Эссе

Темы эссе по дисциплине (пример)

1. **Коммуникации в организациях: теоретические основы анализа и эмпирические исследования**

   Работа строится на основе обзора литературы по организационной коммуникации с выделением классических и современных подходов к ее пониманию и изучению. От автора ожидается систематизация материала и проблематизация предметной области – обозначение противоречий и «белых пятен» в теоретических концепциях. Эмпирическое исследование может быть выстроено с целью преодоления одного из обнаруженных «узких мест».

Литература:

1. Ньюстром Дж.В. Дэвис К. Организационное поведение. – СПб.: Питер, 2000 – 448 с. (Глава 3. Управление коммуникациями. – С. 51-82).
2. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. – СПб.: Питер, 2001. – 720 с. (Глава 12. Социальная система и коммуникативные связи в организации. – С. 546-581).
3. Занковский А.Н. Организационная психология. – М.: Флинта, 2000. – 648 с. (Глава X. Общение (коммуникация) в организации. – С. 488-527).
4. Снетков В.М. Психология коммуникации в организациях. – М.: Институт общегуманитарных исследований, 2002.
5. Блау П.М., Скотт В.Р. Процессы коммуникации в формальных организациях // Межличностное общение (Хрестоматия по психологии) / Сост. и общ. ред. Н.В. Казариновой, В.М. Погольши. – СПб.: Питер, 2001. – С. 228-245.

2. **Человеко-центрированный подход к организации: теоретические основы анализа и эмпирические исследования**
3. Работа строится на основе обзора литературы по человеко-центрированному подходу с выделением исторических тенденций его развития – от психотерапии к социальной работе. От автора ожидается систематизация материала и проблематизация предметной области – обозначение противоречий и «белых пятен» в оценке перспектив применения человеко-центрированного подхода к анализу организационного поведения и практике его изменения. Эмпирическое исследование может быть построено с целью реализации одной из таких перспектив.

Литература:

1. Иванов М.А. Клиентцентрированный подход к управленческому консультированию // Вестник Моск. ун-та. Серия 14. Психология. 2012. № 1.С. 125-132.
2. Колпачников В.В. Человекоцентрированный подход в практике психологического консультирования персонала организаций // Вопросы психологии. 2000. № 3. С. 49-56.
3. Роджерс К.Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека. М., 1994.
4. Роджерс К. Консультирование и психотерапия. Новейшие подходы в области практической работы. М. 2008.
5. Штроо В. А., Колпачников В. В. Человеко-центрированный подход в работе с организациями // Организационная психология. 2014. Т. 4. № 2. С. 79-87.
6. Medows E. Person-centered Approach in Organizational Relationships [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2014. Т. 4. № 2. С. 46-52. URL: http://orgpsyjournal.hse.ru/

4. **Социально-психологическая специфика переговорного процесса в деловом взаимодействии**

   В работе предполагается выделение основных закономерностей, обнаруживаемых в ходе социально-психологического анализа переговорного процесса – коммуникации, взаимодействия и социального восприятия. Сосредоточившись на конкретных феноменах, автор должен самостоятельно найти в журнальных публикациях последних 10-15 лет описания эмпирических исследований в этой области, представить их критический обзор и осуществить собственное исследование.

Литература:

1. Линкольн У. Переговоры. М.: Педагогич. центр «Эксперимент», 1998.
2. Мастенбрук В. Переговоры. Калуга: Калужский Институт социологии, 1993.
3. Фишер Р., Юри У., Паттон Б. Как добиться ДА, или Переговоры без поражения. М.: Эксмо, 2008.
4. Штроо В.А., Серов С.Ю. Эмоциональный интеллект участников как фактор эффективности деловых переговоров // Организационная психология. Эл. журнал. - 2011. № 1. - С. 8-23.
5. Юри У. Как преодолеть НЕТ. Переговоры в трудных ситуациях. Пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2012.

5. Организационные коммуникации: проблемы теоретического анализа и методов диагностики.

Работа строится на основе анализа литературы по организационной коммуникации с выделением классических и современных подходов к ее пониманию и изучению. От автора ожидается систематизация материала и проблематизация предметной области – обозначение противоречий и «белых пятен» в эмпирических исследованиях. Особое внимание – методам диагностики, используемым в научных или практических целях (коммуниметрия, «Азимут» и проч.). Собственное эмпирическое исследование может быть выстроено с целью преодоления одного из обнаруженных «узких мест».

Литература:

1. Снетков В.М. Психология коммуникации в организациях. – М.: Институт общегуманитарных исследований, 2002.
2. Блау П.М., Скотт В.Р. Процессы коммуникации в формальных организациях // Межличностное общение (Хрестоматия по психологии) / Сост. и общ. ред. Н.В. Казариновой, В.М. Погольши. – СПб.: Питер, 2001. – С. 228-245.
3. Кверк Б. Создавая связи. Внутрикорпоративные коммуникации в бизнес-стратегии. – М.: Вершина, 2006.
4. Мюллер А.П., Кизер А. Организационная коммуникация. – Харьков: Гуманитарный центр, 2005.

5. Штроо В. А. Организационные коммуникации в норме и патологии // Психологические проблемы современного бизнеса / Отв. ред.: В. А. Штроо, Н. Л. Иванова, Н. В. Антонова. М. : Издательский дом НИУ ВШЭ, 2011. С. 216-226.
6. Michael J. Papa, Tom D. Daniels, Barry K. Spiker. Organizational Communication. Perspectives and Trends. London. Sage. 2008 .

Требования и рекомендации по написанию и оформлению эссе

Эссе – самостоятельная творческая письменная работа, по форме эссе обычно представляет собой рассуждение – размышление (реже рассуждение – объяснение), поэтому в нѐм используются вопросно-ответная форма изложения, вопросительные предложения, ряды однородных членов, вводные слова, параллельный способ связи предложений в тексте.

Особенности эссе:

- наличие конкретной темы или вопроса;
- личностный характер восприятия проблемы и еѐ осмысления;
- небольшой объѐм;
- свободная композиция;
- непринуждѐнность повествования;
- внутреннее смысловое единство;
- афористичность, эмоциональность речи.

Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения собственных мыслей. Писать эссе чрезвычайно полезно, поскольку это позволяет автору научиться четко и грамотно формулировать мысли, структурировать информацию, использовать основные категории анализа, выделять причинно-следственные связи, иллюстрировать понятия соответствующими примерами, аргументировать свои выводы; овладеть научным стилем речи.

Требования, предъявляемые к эссе:

1. Объем эссе не должен превышать 15–20 страниц
2. Эссе должно восприниматься как единое целое, идея должна быть ясной и понятной.
3. Необходимо писать коротко и ясно. Эссе не должно содержать ничего лишнего, должно включать только ту информацию, которая необходима для раскрытия вашей позиции, идеи.
4. Эссе должно иметь грамотное композиционное построение, быть логичным, четким по структуре.
5. Каждый абзац эссе должен содержать только одну основную мысль.
6. Эссе должно показывать, что его автор знает и осмысленно использует теоретические понятия, термины, обобщения, мировоззренческие идеи.
7. Эссе должно содержать убедительную аргументацию заявленной по проблеме позиции.

Структура эссе определяется предъявляемыми к нему требованиями:

мысли автора эссе по проблеме излагаются в форме кратких тезисов (Т);

мысль должна быть подкреплена доказательствами поэтому за тезисом следуют аргументы (А).

Тезис — это сужение, которое надо доказать.

Аргументы – это факты, явления общественной жизни, события, жизненные ситуации и жизненный опыт, научные доказательства, ссылки на мнение ученых и др. Лучше приводить два аргумента в пользу каждого тезиса: один аргумент кажется неубедительным, три аргумента могут "перегрузить" изложение, выполненное в жанре, ориентированном на краткость и образность. Таким образом, эссе приобретает кольцевую структуру (количество тезисов и аргументов зависит от темы, избранного плана, логики развития мысли): вступление тезис, аргументы тезис, аргументы тезис, аргументы заключение.

Рассмотрим каждый из компонентов эссе.

Вступление – суть и обоснование выбора темы. На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ.

Во вступлении можно написать общую фразу к рассуждению или трактовку главного термина темы или использовать перифразу (главную мысль высказывания), например: « для меня эта фраза является ключом к пониманию…», «поразительный простор для мысли открывает это короткое высказывание….»
Основная часть – ответ на поставленный вопрос. Один параграф содержит: тезис, доказательство, иллюстрации, вывод, являющийся частично ответом на поставленный вопрос. В основной части необходимо изложить собственную точку зрения и ее аргументировать.
Для выдвижения аргументов в основной части эссе можно воспользоваться так называемой ПОПС – формулой: П – положение (утверждение) – Я считаю, что … О – объяснение – Потому что … П – пример, иллюстрация – Например, … С – суждение (итоговое) – Таким образом, .
Заключение, в котором резюмируются главные идеи основной части, подводящие к предполагаемому ответу на вопрос или заявленной точке зрения, делаются выводы.
Структура эссе в процентном отношении
Элемент структуры % к общему объему работы
Начало (актуализация заявленной темы эссе). 20%
Вывод, содержащий заключительное суждение (умозаключение). 20%
Тезис. Три аргументированных доказательства (опровержения) 60% тезиса, выражающих ваше личное мнение (вашу позицию) и имеющих в своей основе научный подход.
При написании эссе важно также учитывать следующие моменты:

- Вступление и заключение должны фокусировать внимание на проблеме (во вступлении она ставится, в заключении – резюмируется мнение автора).
- Необходимо выделение абзацев, красных строк, установление логической связи абзацев: так достигается целостность работы.
- Стиль изложения: эссе присущи эмоциональность, экспрессивность, художественность.
- Специалисты полагают, что должный эффект обеспечивают короткие, простые, разнообразные по интонации предложения, умелое использование "самого современного" знака препинания – тире. Впрочем, стиль отражает особенности личности, об этом тоже полезно помнить.
- При использовании цитат ссылки на авторов делаются по страничные и в конце эссе указывается библиографический список.

Алгоритм написания эссе:
1. Внимательно прочтите тему.
2. Определите тезис, идею, главную мысль, которую собираетесь доказывать.
3. Подберите аргументы, подтверждающие ваш тезис: a) логические доказательства, доводы;
b) примеры, ситуации, случаи, факты из собственной жизни или из литературы; c) мнения авторитетных людей, цитаты.
4. Распределите подобранные аргументы.
5. Придумайте вступление (введение) к рассуждению (опираясь на тему и основную идею текста, возможно, включив высказывания великих людей, крылатые выражения, пословицы или поговорки, отражающие данную проблему. Можно начать эссе с риторического вопроса или восклицания, соответствующих теме.).
6. Изложите свою точку зрения.
7. Сформулируйте общий вывод.
Оформление Эссе,
1. Титульный лист.
Является обязательным элементом любого эссе
2. Содержание 2 лист
3. Введение. – 3лист. Во Введении кратко излагается суть проблемы, обосновывается ее

выбор, актуальность и значимость. Здесь также формулируется цель данной работы, формулируется вопрос, ответ на который автор намерен изложить в ходе написания эссе. Объем Введения обычно составляет 0,5-1 страницы. Введение не имеет своего подзаголовка и выделяется в отдельный раздел только содержательно.
3. Основная часть. Данный раздел занимает основной объем эссе. Здесь последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть может быть представлена в виде цельного текста или может быть разделена на несколько частей, имеющих свой подзаголовок. Обычно разделы (имеющие собственный подзаголовок) выделяются по принципу «один раздел – один тезис, мысль».
4. Заключение. В Заключении излагаются выводы, вытекающие из рассмотрения основного вопроса, обобщается авторская позиция по исследуемой проблематике. Объем Заключения обычно составляет 0,5-1 страницы. Данный элемент является обязательной частью эссе любой формы.
5. Список литературы. Данный элемент структуры является обязательным для эссе. Однако количество включенных в него источников не регламентируется и определяется в каждом конкретном случае. Здесь приводятся библиографические описания только тех литературных источников, к которым есть отсылка в тексте. Библиографические описания всех источников, на которые есть ссылка в тексте, должны быть указаны в списке. Учебная литература (учебники, учебные и учебно-методические пособия) при написании эссе должна использоваться в минимальном объеме. При подготовке эссе в качестве литературных источников необходимо использовать преимущественно монографии, журнальные статьи (прежде всего, вышедшие за последние 5-7 лет)

Шкала оценивания эссе

Оценка	**Описание**
5 (85-100 баллов)	1) во введение четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, выполнена задача заинтересовать читателя; 2) деление текста на введение, основную часть и заключение 3) в основной части; логично, связно и полно доказывается выдвинутый тезис; 4) заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части; 5) правильно (уместно и достаточно) используются разнообразные средства связи; 6) для выражения своих мыслей не пользуется упрощённо-примитивным языком; 7) демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены.
4 (75-84 баллов)	1) во введение четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, в известной мере выполнена задача заинтересовать читателя; 2) в основной части логично, связно, но недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис;

	3) заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части; 4) уместно используются разнообразные средства связи; 5) для выражения своих мыслей студент не пользуется упрощённо-примитивным языком.
3 (74-60 баллов)	1) во введение тезис сформулирован нечетко или не вполне соответствует теме эссе; 2) в основной части выдвинутый тезис доказывается недостаточно логично (убедительно) и последовательно; 3) заключение выводы не полностью соответствуют содержанию основной части; 4) недостаточно или, наоборот, избыточно используются средства связи; 5) язык работы в целом не соответствует уровню студенческой работы.
2 (менее 60 баллов)	1) во введение тезис отсутствует или не соответствует теме эссе; 2) в основной части нет логичного последовательного раскрытия темы; 3) выводы не вытекают из основной части; 4) средства связи не обеспечивают связность изложения; 5) отсутствует деление текста на введение, основную часть и заключение; 6) язык работы можно оценить как «примитивный». 7) работа написана не по теме; 8) в работе один абзац и больше позаимствован из какого-либо источника.

6.2. Оценочные средства и критерии оценивания для промежуточной аттестации

Форма промежуточной аттестации – экзамен

Вопросы для проведения экзамена:

1. Опишите организационную психологию как науку (предмет, проблематика, основные категории).
2. Перечислите методы исследования организационной психологии.
3. Назовите основные этапы и значимые даты истории формирования организационной психологии как науки.
4. Дайте характеристику организационной власти как базового организационно-психологического процесса.
5. Назовите основания власти по классификации Дж. Френча, Б. Равена.
6. Выделите структурные составляющие модели власти в межличностном взаимодействии в организации (с позиций субъекта и объекта власти).
7. Назовите основные характеристики организации.

8. Перечислите свойства организации как открытой системы.
9. Дайте характеристику видам организационной структуры (механические, органические, социально-демографические и структуры управления).
10. Выделите существенные моменты в классических теориях организации (научный менеджмент Ф. Тейлора, организационные принципы А. Файоля, бюрократическая теория организации М. Вебера, организационная теория Л. Гьюлика–Л. Урвика).
11. Выделите существенные моменты и особенности организационной концепции «человеческих отношений» с позиций разных авторов (Э. Мэйо, Д. Макгрегор, К. Арджирис, Р. Ликерт, В. Беннис).
12. Определите мотивы и потребности людей в организации с позиций разных исследователей (А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. Макгрегор, Ф. Херцберг).
13. Определите сходство и различие феноменов руководства и лидерства в организации, их влияние на поведение сотрудников.
14. Дайте характеристику проблемы профессионально-важных качеств руководителя в организации (на основе структурных теорий лидерства Р. Кеттелла, Г. Стайса, Р. Стогдилла, Р. Манна и др.)
15. Выделите оптимальные стили управления в организации (на основе теорий поведения лидера К. Левина, Р. Блейка и Дж. Моутона, а также теорий ситуационного лидерства Д. Мисуми, Ф. Фидлера, П. Херси, К. Бланшара, В. Врума).
16. Назовите основные этапы жизненного цикла организации.
17. Опишите нисходящий, восходящий и горизонтальные информационные потоки коммуникации в организации.
18. Назовите коммуникативные барьеры в организации и предложите способы их преодоления.
19. Определите понятие и роль обратной связи в производственных отношениях.
20. Определите понятие, структуру и характеристики психологического климата в организации, а также факторы, влияющие на его формирование.
21. Опишите межличностные и организационные конфликты.
22. Выделите условия и способы предупреждения конфликтов «по вертикали».
23. Назовите и раскройте содержание факторов возникновения конфликтов (информационные, структурные, ценностные, факторы отношений и поведенческие).
24. Дайте характеристику динамики конфликта и возможностей управления конфликтными отношениями в организации.
25. Определите содержание организационное изменения и развития.
26. Опишите природу организационных изменений и психологических особенностей реагирования на них (принятие и сопротивление).
27. Выделите условия эффективности организационных изменений.
28. Определите понятие организационной культуры, дайте ее общие характеристики.
29. Опишите типы организационной культуры с позиций разных исследователей (Р. Акофф, Т. Дейл, У. Оучи; Г. Хофштеде, С. Ханди).
30. Определите содержание и динамику развития орг. культуры.
31. Выделите психологические условия и опишите методы организационного развития.
32. Дайте общая характеристика методов развития: процесс- консультирование, формирование команд, социально-психологический тренинг персонала и Т-группы сензитивности.
33. Определите понятие и характеристики команды, цели и принципы ее создания в организации.
34. Сделайте сравнительный анализ методов профессионального отбора в организации (оценка деятельности, анализ биографических данных, оценочное интервью, тестирование, «центр оценки кадров»).
35. Назовите основные психологические проблемы взаимодействия личности и организации и определите возможности их решения.

36. Раскройте содержание функций психолога в организации (профессиональный отбор, консультирование, обучение, диагностика и т.д.).

Примерные практические задания, выносимые на экзамен при проведении промежуточной аттестации:

1. Согласно теории Херси и Бланшара, понятие зрелости не является постоянным качеством лица или группы, а скорей характеристикой конкретной ситуации. Соответственно, руководитель может менять и свое поведение в зависимости от относительной зрелости лица или группы. На основе характеристик подчиненного нужно определить уровень его зрелости и оптимальный стиль взаимодействия с ним со стороны руководителя («Давать указания». «Участвовать», «Делегировать», «Продавать»): «Подчиненный еще не способен выполнить задачу, не уверен в себе, но мотивирован к выполнению деятельности».
2. Предложите практическое задание, способствующее формированию из группы сотрудников команды, обоснуйте свой выбор.
3. Осуществить анализ практической ситуации с целью определения проблемы и разработки вариантов ее разрешения: «Руководитель центрального отделения Сбербанка России по Вор.области принимает решение перевести двух подготовленных сотрудников в филиал Сбербанка, так как там не хватает квалифицированных кадров. Обсудив с кандидатами по переводу сложившуюся ситуацию и заручившись их согласием, руководитель переводит их работать в филиал. Проработав в новом коллективе около месяца, переведенные сотрудники не получили поддержки, помощи и внимания со стороны уже сформировавшегося до них коллектива. Кроме того, к их мнению и советам никто не прислушивался, с ними мало кто общался. Переведенные сотрудники обратились к руководителю центрального отделения с просьбой о переводе на предыдущее место работы, объяснив сложившуюся ситуацию. Но руководитель отказал им, обосновав это тем, что в центральном отделении нет вакансий, а в филиале – есть».
4. Согласно теории Херси и Бланшара, понятие зрелости не является постоянным качеством лица или группы, а скорей характеристикой конкретной ситуации. Соответственно, руководитель может менять и свое поведение в зависимости от относительной зрелости лица или группы. На основе характеристик подчиненного нужно определить уровень его зрелости и оптимальный стиль взаимодействия с ним со стороны руководителя (обучающий, директивный, делегирующий, поддерживающий): «Подчиненный способен выполнить задачу, мотивирован и уверен в себе».
5. На основании соотнесения личностных особенностей и стиля управления руководителя с особенностями исполнительской группы (коллектива) дать прогноз эффективности подобного взаимодействия. Предложить и обосновать варианты оптимизации взаимодействия между руководителем и подчиненными: «В туристической компании «ЕвроТур», которая специализируется на деятельности в области выездного, въездного и внутреннего туризма, один из руководителей перешел на более высокую должность, которую ему предложил президент компании. Турфирма находится на достаточно высоком счету среди посетителей, к ним обращаются большое количество клиентов из соседних областей и регионов. На вакантное место планируется приглашение такого руководителя, который бы соответствовал всем требованиям данной туристической компании. В компании работает 25 молодых специалистов, в возрасте от 22 до 30 лет. В основном это женщины, но есть и несколько мужчин. Руководитель турфирмы целиком и полностью отвечал за работу сотрудников, обеспечивая создание потенциальной клиентской базы, улучшая обслуживание юридических и физических лиц, соблюдение нормативных документов и сохранность материальных средств. Сотрудники владели профессиональными навыками обслуживания клиентов, постоянно выполняли планы по продажам, и имели высокооплачиваемые должности»

Критерии выставления оценки по дисциплине

"Отлично" выставляется студенту, который демонстрирует при ответе всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно

выполнять задания, предусмотренные программой. Свободно ориентируется в основной и дополнительной литературе, рекомендованной программой, а также показывает усвоение взаимосвязи основных понятий дисциплины и их значений для приобретаемой профессии, проявляет творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.
"Хорошо" выставляется студенту, который демонстрирует при ответе хорошее знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные задания, усвоил основную литературу, рекомендованную в программе. Показывает систематический характер знаний по дисциплине и способен к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.
"Удовлетворительно" выставляется студенту, обнаружившему знание основного учебного материала в объёме, необходимом для дальнейшей учёбы и предстоящей работы по профессии, справляющимся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой, допустившим погрешности в ответе, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.
"Неудовлетворительно" выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий, не ознакомившемуся с основной литературой, предусмотренной программой, и не овладевшему базовыми знаниями, предусмотренными по данной дисциплине и определёнными предметными умениями.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

7.1. Основная литература

1. *Гулевич, О. А.* Психология массовой коммуникации: от газет до интернета : учебник для вузов / О. А. Гулевич. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 264 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12406-4. — URL : https://urait.ru/bcode/543101
2. *Ильин, В. А.* Психология лидерства : учебник для вузов / В. А. Ильин. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 311 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01559-1. — URL : https://urait.ru/bcode/536045
3. *Назаретян, А. П.* Психология стихийного массового поведения : учебное пособие для вузов / А. П. Назаретян. — 3-е изд., доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 158 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14310-2. — URL : https://urait.ru/bcode/543682
4. Организационная психология : учебник и практикум для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 509 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07328-7. — URL : https://urait.ru/bcode/535769
5. *Свенцицкий, А. Л.* Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 504 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-3232-4. — URL : https://urait.ru/bcode/534428
6. *Селезнева, Е. В.* Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — URL : https://urait.ru/bcode/536247

7.2. Дополнительная литература

1. Психология бизнеса : учебник для вузов / Н. Л. Иванова [и др.] ; под общей редакцией Н. Л. Ивановой, В. А. Штроо, Н. В. Антоновой. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 509 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17410-6. — URL : https://urait.ru/bcode/535872

2. Психология служебной деятельности : учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. В. Кокурин [и др.]. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 375 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-18675-8. — URL : https://urait.ru/bcode/545320
3. Психология труда : учебник для вузов / Е. А. Климов [и др.] ; под редакцией Е. А. Климова, О. Г. Носковой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 308 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16233-2. — URL : https://urait.ru/bcode/538808
4. *Човдырова, Г. С.* Психология труда сотрудников органов внутренних дел : учебное пособие для вузов / Г. С. Човдырова, Т. С. Клименко. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 215 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11966-4. — URL : https://urait.ru/bcode/542955

7.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Журнал Психологическая наука и образование
Адрес сайта: http://www.psyedu.ru/ (Российский)
Электронный журнал "**Психологическая наука и образование**" - специализированное научно-практическое издание предназначеное для широкого круга читателей: психологов, педагогов, студентов, изучающих психологию и др. Тематические рубрики. Содержание текущего номера. Психология в школе.
Вопросы психологии
Адрес сайта: http://www.voppsy.ru/ (Российский)
Электронная версия журнала "**Вопросы психологии**". Представлены статьи российских и зарубежных психологов (номера за 1983-1993 годы), систематизированные по году выпуска и рубрикам, а также содержания номеров за 1985-2007 годы.
Культурно-историческая психология
Адрес сайта: http://www.psyjournals.ru/kip/ (Российский)
Международный научный журнал **«Культурно-историческая психология»**. Периодическое специализированное научное издание для психологов, историков и методологов науки, философов, дефектологов, антропологов — специалистов в смежных областях фундаментального и прикладного человекознания. Журнал рекомендован Высшей аттестационной комиссией **(ВАК)** Министерства образования РФ в перечне ведущих научных журналов и изданий для публикации научных результатов диссертационных исследований.
Московский психотерапевтический журнал
Адрес сайта: http://magazine.mospsy.ru/ (Российский)
"**Московский психотерапевтический журнал**" - первое отечественное издание, целиком посвященное вопросам психотерапии и психологического консультирования. Специализированное психологическое научно-аналитическое издание. Получил признание не только специалистов, работающих в различных областях психологической науки и практики, но и представителей других профессий: среди его подписчиков и читателей – врачи, учителя, философы, священники, военные и пр.
Экспериментальная психология
Адрес сайта: http://psyjournals.ru/exp/ (Российский)
Московский городской психолого-педагогический университет приступает к выпуску нового профессионального научного журнала, посвященного проблемам эксперимента в психологии.

8. Материально-техническое обеспечение

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной

аттестации, оснащенная следующим оборудованием: стандартная учебная мебель (28 учебных посадочных мест), стол и стул для преподавателя – по 1 шт., кафедра для лектора – 1 шт., доска настенная трехэлементная – 1 шт., напольный мобильный проекционный экран DA-LITE – 1 шт., мультимедиапроектор BenQ – 1 шт., ноутбук Lenovo – 1шт., колонки Genius – 1 шт.

Помещение для самостоятельной работы (библиотека СмолГУ): читальный зал библиотеки (учебная мебель на 100 посадочных мест, компьютеры – 2 шт.), отдел электронных ресурсов библиотеки (учебная мебель на 15 посадочных мест, компьютерный класс с выходом в сеть Интернет (12 компьютеров).

9. Программное обеспечение

Microsoft Open License (Windows XP, 7, 8, 10, Server, Office 2003-2016), Лицензия 66920993 от 24.05.2016, до 31.05.2018.

Microsoft Open License (Windows XP, 7, 8, 10, Server, Office 2003-2016), Лицензия 66975477 от 03.06.2016, до 30.06.2018.

KasperskyEndpointSecurity для бизнеса – Стандартный, Лицензия 1FB6151216081242, ежегодное обновление.