

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Институт общественных наук

«Факультет психологии»

УТВЕРЖДЕНА

решением кафедры общей психологии.
Протокол от «28» мая 2020 г. №9

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.02 Актуальные вопросы организационной психологии
(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

37.04.01 «Психология»
(код, наименование направления подготовки (специальности))

«Психология управления»
(программа магистратуры)
Магистр
(квалификация)

Очная, очно-заочная
(формы обучения)

Год набора – 2021

Москва, 2020 г.

Автор(ы)—составитель(и):

Кандидат психологических наук, доцент
(ученое звание, ученая степень, должность)

Безменова И.К.
(Ф.И.О)

Декан факультета психологии, д.п.н., профессор
(наименование кафедры)

Спиридонов В.Ф.
(Ф.И.О)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО.....	
3. Содержание и структура дисциплины	
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине	
5. Методические материалы для освоения дисциплины	
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет	
6.1. Основная литература.....	
6.2. Дополнительная литература.....	
6.3 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.....	
6.4. Нормативные правовые документы и иная правовая информация.....	
6.5. Интернет-ресурсы.....	
6.6. Иные источники.....	
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы.....	

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

1.1. Дисциплина Б1.В.02 «Актуальные вопросы организационной психологии»
обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПК ОС-10	Способен к выявлению потребности в основных видах психологических услуг и решению задач психологического сопровождения организационно-управленческой деятельности в учреждениях и организациях разного типа	ПК ОС-10.1	Способность к выявлению потребности и консультированию должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности
ДПК-1	Способен осуществлять психологическую оценку или экспертизу проектов, программ, технологий, предназначенных для внедрения в социальную, образовательную, профессиональную и другие виды практик	ДПК-1.1	Способность критически анализировать проблему в исследовательской и практической деятельности.

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ/ трудовые или профессиональны е действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
ПК ОС-10	ПК ОС-10.1	Знать: основные принципы и функции психологического консультирования; морально-этические нормы психологического

		консультирования. Уметь: соблюдать морально-этические нормы в процессе консультирования; определять специфику и методы работы с разными контингентами клиентов. Владеть: навыком устанавливать и поддерживать психологический контакт с клиентом
ДПК-1	ДПК-1.1	Знать: понятия и теоретические положения для решения поставленной задачи. Уметь: анализировать проблему в исследовательской деятельности в психологии с опорой на ключевые эмпирические исследовательские парадигмы, аргументы теорий и моделей социального и личностного развития человека. Владеть: методами психодиагностики в зависимости от исследовательской задачи в соответствии с условиями их применимости и критериями их эффективности.

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Объем дисциплины

2 зачетных единицы (72 часа) по учебному плану; Дисциплина реализуется с частичным применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ), из которых:

на очной форме обучения 50 ак. часов выделены на контактную работу с преподавателем, из которых 40 ак. часов на практические занятия, КСР – 8 ак. часов и 2 часа на консультации, на самостоятельную работу выделено 22 ак. часа;

на очно-заочной форме обучения 42 ак. часов выделены на контактную работу с преподавателем, из которых 40 ак. часов на практические занятия и 2 часа на консультации, на самостоятельную работу выделено 30 ак. часа;

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.02 «Актуальные вопросы организационной психологии» входит в базовую часть по направлению подготовки 37.04.01 Психология магистерская программа «Психология управления».

Дисциплина «Актуальные вопросы организационной психологии» изучается на 1 курсе на 1 семестре (очная форма обучения), в соответствии с учебным планом и на 1 курсе на 2 семестре (очно-заочная форма обучения).

Регламент распределения видов работ по дисциплине с ДОТ

Данная дисциплина реализуется с применением дистанционных образовательных технологий (ДОТ). Распределение видов учебной работы, форматов текущего контроля представлены ниже

Вид учебной работы	Формат проведения
Лекционные занятия	Частично с применением ДОТ
Практические занятия	Частично с применением ДОТ
Самостоятельная работа	Частично с применением ДОТ
Промежуточная аттестация	Контактные аудиторные часы

--	--

Доступ к системе дистанционных образовательных осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://lms.ganepa.ru>. Пароль и логин к личному кабинету / профилю предоставляется студенту в деканате.

Все формы текущего контроля, проводимые в системе дистанционного обучения, оцениваются в системе дистанционного обучения. Доступ к видео и материалам лекций предоставляется в течение всего семестра. Доступ к каждому виду работ и количество попыток на выполнение задания предоставляется на ограниченное время согласно регламенту дисциплины, опубликованному в СДО. Преподаватель оценивает выполненные обучающимся работы не позднее 10 рабочих дней после окончания срока выполнения

3. Содержание и структура дисциплины

Очная форма

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины , час.						СР	Форма текущего контроля успеваемос ти**, промежуто чной аттестации ***
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий						
			Л/ ЭО, ДОТ *	ЛР/ ЭО, ДОТ *	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР			
1.	Организационная психология как научная дисциплина. Основные понятия организационной психологии.	12			8	2		2	Д
2.	Социально-психологический образ организации. Типы и виды организаций. Кризисы организационного развития.	10			8			2	Дд
3.	Психологические особенности организационного поведения. Человек в организации.	6			4			2	Пр
4.	Теории лидерства. Лидер в организации, ролевой диапазон.	6			4			2	Э
5.	Управленческая концепция	6			4			2	Пр

	руководства и трудовая мотивация персонала организации.								
6.	Организационная культура, как психолого-акмеологическая характеристика организации. Управление организационной культурой.	6			4			2	Д, Дд
7.	Организационные коммуникации и психологические технологии взаимодействия.	6			2	2		2	ДИ
8.	Организационная диагностика: задачи, методы, содержание.	6			2	2		2	Дд
9.	Организационное развитие, инновационное поведение и причины сопротивления изменениям.	4			2			2	Дд
10.	Самообучающиеся организации.	2						2	Э
11.	Организационное консультирование и акмеологическое сопровождение управленческого персонала организации.	6			2	2		2	КС
Консультация		2					2		
Промежуточная аттестация		Зач.с оценкой							За с Оценкой
Всего:		72			40	8	2	22	

Очно-заочная форма

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины , час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости **, промежуточн ой аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л/ ЭО, ДОТ	ЛР/ ЭО, ДОТ	ПЗ/ ЭО, ДОТ*	КСР		

			*	*				*
1.	Организационная психология как научная дисциплина. Основные понятия организационной психологии.	6			4		2	Д
2.	Социально-психологический образ организации. Типы и виды организаций. Кризисы организационного развития.	8			6		2	Дд
3.	Психологические особенности организационного поведения. Человек в организации.	4			2		2	Пр
4.	Теории лидерства. Лидер в организации, ролевой диапазон.	4			2		2	Э
5.	Управленческая концепция руководства и трудовая мотивация персонала организации.	8			6		2	Пр
6.	Организационная культура, как психолого-акмеологическая характеристика организации. Управление организационной культурой.	8			4		4	Д, Дд
7.	Организационные коммуникации и психологические технологии взаимодействия.	8			4		4	ДИ
8.	Организационная диагностика: задачи, методы, содержание.	6			4		2	Д, Дд
9.	Организационное развитие, инновационное поведение и причины сопротивления изменениям.	8			4		4	Дд

10.	Самообучающиеся организации.	4					4	Э
11.	Организационное консультирование и акмеологическое сопровождение управленческого персонала организации.	6		4			2	КС
	Консультация	2					2	
	Промежуточная аттестация	Зач.с оценкой						За с Оценкой
	Всего:	72		40		2	30	

*(КР)-контрольная работа; (Д)-дискуссия; (Дд)-доклад; (Пр) –практикум; (ДИ)-деловая игра; (П)- проект; (Э)-эссе; (КС)-круглый стол

** (ЗаО)- зачет с оценкой

Содержание дисциплины

Тема 1. Организационная психология как научная дисциплина. Основные понятия организационной психологии

Система основных противоречий взаимодействия людей и групп в организации. Психологические, социально-экономические, культурологические противоречия индивидуального и группового поведения людей. Проблема соотношения индивидуальных и групповых целей.

Центробежные и центростремительные тенденции реализации противоречий. Предмет организационной психологии, методологические ориентации системы организационной психологии. Уровни анализа в исследовании организационных процессов. Организационная психология в системе наук. Проблема субъекта организационной власти.

Тема 2. Социально-психологический образ организации. Типы и виды организаций. Кризисы организационного развития

Классические теории организации в психологии: научный менеджмент Ф.Тейлора, идеи разделения труда, организационные принципы А.Файоля, иерархичность, принципы администрирования, ответственность, теория бюрократической организации М.Вебера, организационная теория Л.Гьюлика и Л.Урвика. Организационные концепции «человеческих отношений»: организационная архитектура Э.Мэйо, организация с позиции теоретических подходов Д.Макгрегора, организационная теория К.Арджириса, организационная система Р.Ликерта.

Социально-психологический образ организации. Классификации организаций. Этапы развития организации. Закон цикличности. «Сценарии» организационного развития. Цели организации. Структура организации и организационного взаимодействия. Баланс ответственности и полномочий.

Тема 3. Психологические особенности организационного поведения. Человек в организации

Общие понятия организационного поведения. Организационное поведение как

система взаимодействия в организации. Предмет организационного поведения. Должностные модели организационного поведения. Личностное деловое поведение. Диапазоны организационного поведения. Личные стандарты деятельности. Понятие формализованных и персонализированных отношений. Внутриорганизационное сотрудничество. «Баланс» интересов. Психологические особенности управления организационным поведением. Неблагоприятные факторы организационной среды и их влияние на организационное поведение. Факторы внутренней среды: людские ресурсы, их качественные характеристики (рабочие руки, кадры, персонал, человеческие ресурсы, человеческий капитал). Факторы внешней среды: макроэкономические факторы; микроэкономические факторы; факторы социокультурной среды; факторы правовой среды и другие. Основные концепции организационного поведения.

Тема 4. Теории лидерства. Лидер в организации, ролевой диапазон

Лидерство как групповой психологический феномен. Соотношение руководства и лидерства. Ролевая дифференциация лидерства. Когда лидерство излишне. Типичные организационные роли. Успешное и эффективное лидерство по Б. Бассу.

Источники стремления к лидерству (А. Адлер, Э. Фромм). Теории лидерства как отдельной личностной черты. Модель лидерства Р. Танненбаума и Шмидта. Четыре модели стиля лидерства по Р. Лайкерту. «Стимулирующий» и «предупреждающий» стили лидерства. Современные представления о лидерстве. Многофакторный опросник лидерства (Б. Басе и Б. Эволио) и Школа управленческой практики (Г. Юкл): конкуренция и сходства. Умения и навыки опытного управленца (Дж. Джианг и др.). Приложение поведенческого подхода в менеджменте к реалиям российского рынка (Ф. Лютенс и др.).

Тема 5. Управленческая концепция руководства и трудовая мотивация персонала организации

Понятие «управленческая концепция». Мотивационные предпочтения организационного поведения. Основные подходы к мотивации персонала. Условия и факторы, обеспечивающие позитивную мотивацию. Мотивация персонала на разных этапах трудовой карьеры. Удовлетворенность работой. Направления социальной мотивации персонала. Отношение к организации. Психология доверия. Преданность и лояльность.

Тема 6. Организационная культура, как психолого-акмеологическая характеристика организации. Управление организационной культурой

Определение организационной культуры (ОК). Место и роль ОК в процессе управления организацией и ее развитии. Компоненты ОК. Организационные цели и личные цели (приоритеты) сотрудников: способы их согласования (сближения). Типы и виды организационной культуры. ОК и управление персоналом (развитие человеческих ресурсов).

Факторы, определяющие уровень развития организационной культуры. Личность руководителя и ОК. Технология формирования ОК. Документы, фиксирующие ОК. Стратегическое и тактическое управление ОК. Программа формирования и развития ОК организации. Изменение ОК

Тема 7. Организационные коммуникации и психологические технологии взаимодействия

Психологические особенности коммуникативного поведения в организации. Организационная структура коммуникаций. Качество информационных потоков и их влияние на достижение целей организации. Власть-авторитета и власть-полномочий. Понятие, свойства, проблемы и барьеры восприятия. Понятие психологической дистанции. Ошибки при воздействии на подчиненного. Психологические игры в

коллективе.

Тема 8. Организационная диагностика: задачи, методы, содержание

Организационная диагностика. Сбор и анализ информации об организации, целях ее деятельности и развития, организационной структуре, стиле руководства, индивидуальных и групповых нормах поведения, ценностях, установках, типах взаимоотношений и взаимодействиях ее членов и т.д. Уровни диагностики: личность, группа, межличностные отношения, межгрупповое взаимодействие, организация в целом.

Методы организационной диагностики. Технология организации и проведения организационной диагностики. Методика написания заключения по итогам организационной диагностики.

Тема 9. Организационное развитие, инновационное поведение и причины сопротивления изменениям

Инновации в организации - направленность на развитие. Структура инновационного процесса. Проблема оптимальности во внедрении нововведений. Детерминанты инновационного поведения. Характеристика инновационного поведения. Стратегии и направленность инновационного поведения руководителя. Управление инновационными процессами. Создание акмеологических условий для реализации инноваций в организации. Организационная культура и инновации. Влияние акмеологических факторов на выбор технологий управления инновациями. Критерии успешности организационного развития.

Тема 10. Самообучающиеся организации

Сущность и определение самообучающихся организаций. Идея П. М. Сенге и Бейтсона о самообучающейся организации. Организации как открытые системы. Основные признаки самообучающейся организации. Параметры самообучающейся организации (М. Педлер и др.). Различия в организационной культуре, ведущие к разной стратегии и тактике самообучаемости (Дж. Кэрролл). Теории микрополитики в обучении (Хойл, М. Вест). Система измерений (как оценивается успех). Стил управления. Барьеры при самообучении.

Тема 11. Организационное консультирование и акмеологическое сопровождение управленческого персонала организации

Сущность комплексного психолого-акмеологического сопровождения управленческого персонала организации, его компоненты. Виды и формы организационного консультирования. Экспертное, процессное, обучающее консультирование. Типология организационного консультирования. Роль и функции организационного психолога.

4. Фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация может проводиться с использованием ДОТ. Студент заранее (не менее, чем за 3 дня) уведомляется об условиях организации промежуточной аттестации:

- об инструменте, который будет использован для проведения аттестации в режиме видеоконференции (интегрированный с СДО Microsoft Teams или иной на усмотрение преподавателя);
- о требованиях к ПК для использования видеорежима (обязательно наличие камеры и

микрофона);

- о дате и времени проведения аттестации;

о необходимости подключиться к трансляции не позднее чем за 15 минут до ее начала;

- об очередности выступлений студентов (если очередность не установлена преподавателем, рекомендуется использовать алфавитный порядок);
- о необходимости приготовить презентацию для демонстрации экрана (в случае если это требуется во время аттестации по конкретной дисциплине).

4.1.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.02 «Актуальные вопросы организационной психологии» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема	Методы текущего контроля успеваемости
1. Организационная психология как научная дисциплина. Основные понятия организационной психологии.	Дискуссия
2. Социально-психологический образ организации. Типы и виды организаций. Кризисы организационного развития.	Работа на семинаре - доклад
3. Психологические особенности организационного поведения. Человек в организации.	Практикум
4. Теории лидерства. Лидер в организации, ролевой диапазон.	Эссе
5. Управленческая концепция руководства и трудовая мотивация персонала организации.	Практикум
6. Организационная культура, как психолого-акмеологическая характеристика организации. Управление организационной культурой.	Дискуссия; работа на семинаре – доклад
7. Организационные коммуникации и психологические технологии взаимодействия.	Деловая игра
8. Организационная диагностика: задачи, методы, содержание.	Работа на семинаре – доклад
9. Организационное развитие, инновационное поведение и причины сопротивления изменениям.	Работа на семинаре - доклад
10. Самообучающиеся организации.	Эссе
11. Организационное консультирование и акмеологическое сопровождение	Круглый стол

управленческого организации.	персонала	
---------------------------------	-----------	--

4.1.2. Зачет с оценкой проводится в форме устного ответа (собеседование по вопросам теоретического и практического блока дисциплины).

Подготовка.

Для успешной сдачи зачета/экзамена необходимо, помимо пошагового освоения дисциплины в течение курса, представлять структуру дисциплины, ориентироваться в связях системы понятий дисциплины, проблемах и задачах соответствующей области знания. При подготовке студент должен не только повторить содержание курса, но и сопоставить свое представление о данной области с предлагаемой в процессе преподавания курса системой понятий и закономерностей.

Студент заранее (не менее, чем за 3 дня) уведомляется об условиях организации промежуточной аттестации:

- об инструменте, который будет использован для проведения аттестации в режиме видеоконференции (интегрированный с СДО Microsoft Teams или иной на усмотрение преподавателя);
- о требованиях к ПК для использования видеорежима (обязательно наличие камеры и микрофона);
- о дате и времени проведения аттестации;

о необходимости подключиться к трансляции не позднее чем за 15 минут до ее начала;

- об очередности выступлений студентов (если очередность не установлена преподавателем, рекомендуется использовать алфавитный порядок);
- о необходимости приготовить презентацию для демонстрации экрана (в случае если это требуется во время аттестации по конкретной дисциплине).

При проведении промежуточной аттестации с использованием дистанционных технологий за два дня до проведения аттестации студент обязан:

- 1) Обеспечить техническую возможность для участия в мероприятии: компьютер или любое устройство с веб-камерой;
- 2) Обеспечить альтернативный канал связи;
- 3) Проверить наличие информации о дате, времени и ссылки для участия в мероприятии.

В том случае, если использование видеосвязи невозможно, студент обязан оповестить деканат о возникшей проблеме не менее чем за сутки до аттестации. Если причина

признается уважительной, принимается решение о переносе аттестации на более поздний срок.

В день проведения аттестации студент обязан:

- 1) Подключиться к конференции за 5 минут до установленного времени;
- 2) Иметь при себе студенческий билет для идентификации;
- 3) Держать включённой камеру на протяжении всего мероприятия до особых указаний экзаменатора или комиссии (для этого рекомендуется подключаться с компьютера с веб-камерой или одновременно с двух устройств, одно из которых будет использоваться только для передачи видео).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Типовые оценочные материалы по теме 1:

Тема для дискуссии: Психологические, социально-экономические, культурологические противоречия индивидуального и группового поведения людей.

Типовые оценочные материалы по теме 2:

Вопросы семинарского занятия:

1. Классические теории организации в психологии: научный менеджмент, идеи разделения труда, организационные принципы, иерархичность, принципы администрирования, ответственность, теория бюрократической организации, организационная теория.
2. Организационные концепции «человеческих отношений»: организационная архитектура, организация с позиций теоретических подходов, организационная теория К.Арджириша, организационная система Р.Ликерта.
3. Социально-психологический образ организации. Классификации организаций. Этапы развития организации.

Типовые оценочные материалы по теме 3:

План проведения практического занятия

1. Должностные модели организационного поведения – Описать особенности организационного поведения исходя из специфики должности и месте ее в организационной иерархии
2. Личностное деловое поведение – Провести анализ влияния личностных особенностей работника (сотрудника) на специфику его делового поведения. Разработать правила делового поведения
3. Диапазоны организационного поведения. – Описать практическую ситуацию, демонстрирующую нарушения диапазонов организационного поведения.
4. Описать возможные ситуации, демонстрирующие влияние на организационное поведение неблагоприятных факторов организационной среды.

Типовые оценочные материалы по теме 4:

Примерные темы для написания эссе:

1. Соотношение руководства и лидерства.
2. Когда лидерство излишне.
3. Типичные организационные роли.

Типовые оценочные материалы по теме 5:

План проведения практического занятия:

1. Тестирование на определение ведущих тенденций «управленческой концепции».
2. Диагностика основных предпочтений мотивации персонала. Выявление условий и факторов, обеспечивающих позитивную мотивацию.
3. Определить особенности мотивации персонала на разных этапах трудовой карьеры.
4. Разработать план мероприятий, направленных на формирование позитивного отношения работников к организации, способствующих доверию.
5. Подобрать диагностические методики на определение уровня преданности и лояльности в организации.

Типовые оценочные материалы по теме 6:

Вопросы семинарского занятия:

1. Типы и виды организационной культуры.
2. Факторы, определяющие уровень развития организационной культуры.
3. Личность руководителя и ОК.

Типовые оценочные материалы по теме 7:

План проведения деловой игры

1. Вступление - Качество информационных потоков и их влияние на достижение целей организации.
2. Выполнение ролевых упражнений: «Власть-авторитета и власть-полномочий».
3. Разбор практических ситуаций, демонстрирующих свойства, проблемы и барьеры восприятия.
4. Отработка психологической дистанции.
5. Разбор ошибок при воздействии на подчиненного.
6. Обсуждение проблемы «психологические игры в коллективе».

Типовые оценочные материалы по теме 8:

Вопросы семинарского занятия:

1. Уровни диагностики: личность, группа, межличностные отношения, межгрупповое взаимодействие, организация в целом.
2. Методы организационной диагностики.
3. Технология организации и проведения организационной диагностики.
4. Методика написания заключения по итогам организационной диагностики.

Типовые оценочные материалы по теме 9:

Вопросы семинарского занятия:

1. Инновации в организации - направленность на развитие. Структура инновационного процесса.
2. Детерминанты инновационного поведения. Характеристика инновационного поведения.
3. Стратегии и направленность инновационного поведения руководителя. Управление инновационными процессами.
4. Создание акмеологических условий для реализации инноваций в организации.
5. Организационная культура и инновации.
6. Влияние акмеологических факторов на выбор технологий управления инновациями. Критерии успешности организационного развития.

Типовые оценочные материалы по теме 10:

Примерные темы для написания эссе:

1. Мотивационные предпочтения организационного поведения.
2. Условия и факторы, обеспечивающие позитивную мотивацию.
3. Отношение к организации: преданность и лояльность.
4. Современные системы трудовой мотивации: компетентностный подход, грейдинг.
5. Специфика организационной диагностики.
6. Организация как коллективный субъект профессиональной деятельности и кадровой работы.
7. Сущность комплексного акмеологического сопровождения управленческого персонала организации, его компоненты.
8. Оценка удовлетворенности персонала как показатель стабильности организации.
9. Влияние уровня доверия персонала на интенсивность развития организации.
10. Оценка представлений персонала и работодателей об эффективности организации.
11. Выявление особенностей организационной культуры.
12. Факторы внешней среды, влияющие на организационное поведение.
13. Определение этапа развития организации.
14. Требования к написанию заключения по итогам организационной диагностики.
15. Психологическая дистанция и ее оценка.
16. Информационные каналы – анализ прохождения информации.
17. Коммуникации в организации: коммуникативные модели поведения руководителей и подчиненных.
18. «Офисные игры»: психологический феномен.
19. Модели самообучающихся организаций.
20. Роль и место организационного психолога в структуре организации.

Типовые оценочные материалы по теме 11:

Вопросы для обсуждения на круглом столе

1. Сущность комплексного психолого-акмеологического сопровождения управленческого персонала организации.
2. Виды и формы организационного консультирования.
3. Роль и функции организационного психолога.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования.

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПК ОС-10	Способен к выявлению потребности в основных видах психологических услуг и решению задач психологического сопровождения организационно-управленческой деятельности в учреждениях и организациях разного типа	ПК ОС-10.1	Способность к выявлению потребности и консультированию должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности
ДПК-1	Способен осуществлять психологическую оценку или экспертизу проектов, программ, технологий, предназначенных для внедрения в социальную, образовательную, профессиональную и другие виды практик	ДПК-1.1	Способность критически анализировать проблему в исследовательской и практической деятельности.

Компонент компетенции	Индикатор оценивания	Критерий оценивания
ПК ОС-10.1	Способность к выявлению потребности и консультированию должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности	Студент знает теоретический материал, умеет применить эти знания на практике и имеет опыт в профессионально-практической деятельности. Приводит актуальные примеры из сферы профессиональной деятельности; демонстрирует способности к нестандартной интерпретации поставленного

		вопроса
ДПК-1.1	Способность критически анализировать проблему в исследовательской и практической деятельности.	Студент знает теоретический материал, умеет применить эти знания на практике и имеет опыт в профессионально-практической деятельности. Приводит актуальные примеры из сферы профессиональной деятельности; демонстрирует способности к нестандартной интерпретации поставленного вопроса

4.3.2 Типовые оценочные средства

Вопросы к зачету с оценкой

1. Понятие организации. Типы и виды организаций. Организационная структура
2. В чем заключается социально-психологический образ организации. Этапы развития организации.
3. В чем заключается «баланс ответственности и полномочий».
4. Что является предметом организационного поведения.
5. Должностные модели организационного поведения. Личностное деловое поведение.
6. Каким образом личные стандарты деятельности руководителя влияют на внутриорганизационное взаимодействие.
7. Понятие формализованных и персонализированных отношений. Что такое психологическая дистанция, как метод управления организационным поведением.
8. В чем заключаются психологические особенности управления организационным поведением.
9. Назовите неблагоприятные факторы организационной среды, оказывающие влияние на организационное поведение.
10. Назовите основные теоретические подходы к мотивации персонала.
11. Что выступает условиями и факторами мотивации персонала
12. Как меняются стимулирующие методы мотивации персонала в зависимости от трудовой карьеры.
13. Как определить удовлетворенность работой персонала.
14. Что такое «социальная мотивация» персонала.
15. Как формируется отношение персонала к организации. Каково значение лояльности персонала организации.
16. Охарактеризуйте типы коммуникативного поведения руководителя.
17. В чем существенные различия между понятиями «Власть-авторитета» и «Власть-полномочий».
18. Назовите типичные ошибки при воздействии на подчиненного.
19. Дайте характеристику типичным ролевым диспозициям в организации. Какие виды «психологических игр» в коллективе Вы знаете.
20. Что такое организационная культура (ОК). Ее место и роль в процессе управления организацией и ее развития.
21. Назовите типы и виды организационной культуры. Дайте характеристику факторам, определяющим уровень развития организационной культуры.

22. В чем заключается необходимость организационной диагностики, каковы ее основные задачи.
23. Каково влияние личности руководителя организации на характер ОК.
24. Какие документы отражают и фиксируют особенности ОК. В чем заключается программа формирования и развития ОК компании.
25. Дайте характеристику инновационного поведения руководителя и его типам.
26. Каковы должны быть акмеологические условия, направленные на реализацию инноваций в организации.
27. Какое влияние оказывает организационная культура на реализацию инноваций. Каковы критерии успешности организационного развития.
28. В чем заключается сущность комплексного психолого-акмеологического сопровождения управленческого персонала организации.
29. Назовите компоненты организационного консультирования. Дайте их краткую характеристику.
30. В чем заключается роль и функции организационного психолога.

Таблица 3.

Шкала оценивания

Оценка	Требования к знаниям
5, «отлично»	Студент показал систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам (зачетного) тестового материала для проведения экзамена (зачета); точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы; владение инструментарием учебных дисциплин, входящих в вопросы (зачетного) тестового материала, умение его эффективно использовать в постановке и решении учебных и профессиональных задач; способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в нестандартной ситуации в рамках учебных программ дисциплин (зачетного) тестового материала; полное усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебными программами дисциплин, входящими в вопросы (зачетного) тестового материала; умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изученным дисциплинам и давать им критическую оценку.
4, «хорошо»	Студент показал достаточно полные и систематизированные знания в объеме вопросов (зачетного) тестового материала; использование необходимой научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы; владение инструментарием учебных дисциплин

	<p>(зачетного) тестового материала, умение его использовать в решении профессиональных задач; способность самостоятельно применять типовые решения в рамках учебных программ дисциплин (зачетного) тестового материала; усвоение основной литературы, рекомендованной учебными программами дисциплин, входящими в вопросы (зачетного) тестового материала; умение ориентироваться в базовых теориях, концепциях и направлениях по изученным дисциплинам (зачетного) тестового материала и давать им сравнительную оценку.</p>
3, «удовлетворительно»	<p>Студент показал недостаточно полный объем знаний в рамках вопросов (зачетного) тестового материала; знание части основной литературы, рекомендованной учебными программами дисциплин (зачетного) тестового материала; использование научной терминологии, изложение ответа на вопросы с существенными лингвистическими и логическими ошибками; слабое владение инструментарием учебных дисциплин (зачетного) тестового материала, некомпетентность в решении стандартных (типовых) задач; неумение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях изученных дисциплин, входящих в вопросы (зачетного) тестового материала.</p>
2, «неудовлетворительно»	<p>Отсутствие знаний и компетенции у студента в рамках вопросов (зачетного) тестового материала или отказ от ответа</p> <p>Студент показал фрагментарные знания в рамках вопросов (зачетного) тестового материала; знания отдельных литературных источников, рекомендованных учебными программами дисциплин (зачетного) тестового материала, а также неумение использовать научную терминологию дисциплин (зачетного) тестового материала, наличие в ответе грубых стилистических и логических ошибок.</p>

4.4. Методические материалы

Текущая аттестация

Текущая аттестация студентов проводится на лекционных и практических занятиях в форме опроса и контрольных мероприятий (коллоквиум, творческие

задания, обсуждение аудиторных и домашних заданий и т.д.) по оцениванию фактических результатов обучения студентов и осуществляется ведущим преподавателем.

Объектами оценивания выступают:

– учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов занятий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине):

– степень усвоения теоретических знаний;

– уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;

– результаты самостоятельной работы.

Активность студента на лекциях оценивается посредством проверки контрольного лекционного листка с выполненными в процессе лекции заданиями; на аудиторно-практических занятиях - по результатам выполнения интерактивных практических заданий; в учебных дискуссиях - по выступлениям, отражающим уровень конкретизации и систематизации знаний.

Оценивание студента осуществляется с использованием балльно-рейтинговой системы.

5. Методические материалы по освоению дисциплины

1. Для подготовки к лекционному занятию, студент использует учебники из списка основной литературы

2. Для лекционного занятия необходимо наличие конспекта по изучаемой теме в соответствии с учебным планом.

Алгоритм составления конспекта:

а) Прочитать материал.

б) Сформулировать 6 вопросов по прочитанному материалу.

в) Записать вопрос и ответ на него.

3. Для подготовки к семинарским занятиям студент готовит материал по выбранной теме, используя список основной/дополнительной литературы и информационного ресурса.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Мандель, Б.Р. Организационная психология [Электронный ресурс]: учебное пособие / Б.Р. Мандель. — Электрон. дан. — Москва : ФЛИНТА, 2015. Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/72724>

2. Организационная психология : учебник для академического бакалавриата / под ред. А. В. Карпова. М. : Издательство Юрайт. 2017. URL: <https://www.biblio-online.ru/book/organizacionnaya-psihologiya-406863>

3. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов. М.: Издательство Юрайт. 2017. URL: <https://www.biblio-online.ru/book/organizacionnaya-psihologiya-406835>
4. Селезнева Е. В. Психология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата М. : Издательство Юрайт, 2018. URL: <https://www.biblio-online.ru/book/psihologiya-upravleniya-413178>

6.2. Дополнительная литература

1. Антонова Н.В. Внутренний имидж и организационная лояльность в компаниях с разным уровнем социальной защищённости сотрудников // Организационная психология. 2017. Т. 7. № 1. С. 66-85. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2017-7-2/206997020.html>
2. Григорян Л.К., Лебедева Н.М. Неформальные связи в организации: культурно-специфичный или универсальный феномен? // Организационная психология. 2013. Т. 3. №1. С. 30-45. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2013-3-1/102763493.html>
3. Гулевич О.А. Гражданское поведение в организации: условия и последствия [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2013. Т. 3. № 3. С. 78-96. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2013--3/117908674.html>
4. Гулевич О.А. Контр-продуктивная активность в организации: определение, виды, факторы [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2013. Т. 3. № 4. С. 49-58. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2013--4/121980590.html>
5. Журавлев А.Л., Занковский А.Н. Тенденции развития организационной психологии // Психологический журнал. 2017. Т. 38. № 2. С. 77-88.
6. Карпов А.В. Понятие «средняя группа» как базовый концепт организационной психологии // Организационная психология. 2017. Т. 7. № 4. С. 50-72. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2017-7-4/213472621.html>
7. Липатов С.А., Синчук Х.И. Социально-психологические факторы организационной приверженности сотрудников (на примере коммерческих организаций) // Организационная психология. 2015. Т. 5. № 4. С. 7. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2015-5-4/174104774.html>
8. Лобанова Т.Н. Взаимосвязь трудовых интересов и организационного поведения работников // Психологический журнал. 2015. Т. 36. № 2. С. 87-98.
9. Мкртычян Г. А. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата. М.: Издательство Юрайт. 2018. URL: <https://www.biblio-online.ru/book/organizacionnoe-povedenie-414037>
10. Несмеянова Р. К., Липатов С. А. Взаимосвязь индивидуальных характеристик и субъективного представления о корпоративной культуре работников коммерческих организаций // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология и педагогика. 2018. Т. 8. Вып. 2. С.193–207. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vzaimosvyaz-individualnyh-harakteristik-i-subektivnogo-predstavleniya-o-korporativnoy-kulture-rabotnikov-kommercheskih-organizatsiy>
11. Несмеянова Р. К., Липатов С. А. Особенности взаимосвязи субъективного образа корпоративной культуры и некоторых характеристик отношения сотрудников к

- организации // Организационная психология, 2018. Т. 8. № 1. С. 122-145. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2018-8-1/218051411.html>
12. Несмеянова Р. К., Липатов С. А. Взаимосвязь восприятия и привлекательности корпоративной культуры с организационной идентификацией сотрудников // Организационная психология, 2017. Т. 7. № 3. С. 67-84. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2017-7-3/209520585.html>
13. Онес Д., Кайзер Р. Чаморро-Премузик Т. Свенссон С. Индустриально-организационная психология: тупик или новый виток развития? // Организационная психология. 2017. Т. 7. № 2. С. 126-136. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2017-7-2/206997521.html>
14. Петровская И.Ю., Каширина В.Ю. Приверженность организации и удовлетворённость работой у двух поколений российских работников // Организационная психология, 2018. Т. 8. № 1. С. 53-72. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2018-8-1/218051177.html>
15. Позднякова Т.В. Лояльность персонала организаций: анализ теоретико-методологических и методических аспектов // *Перспективы науки и образования*. 2013. №2. С. 95-103. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/loyalnost-personala-organizatsiy-analiz-teoretiko-metodologicheskikh-i-metodicheskikh-aspektov>
16. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология: учебное пособие для академического бакалавриата. 2-е изд., испр. и доп. М.: Издательство Юрайт, 2018. URL: <https://www.biblio-online.ru/book/organizacionnaya-socialnaya-psiologiya-423661>
17. Толочек В.А. Парадоксы развития отечественной индустриальной организационной психологии // Организационная психология. 2017. Т. 7. № 4. С. 129-144. URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2017-7-4/213473122.html>

6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.

Положение об организации самостоятельной работы студентов федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации» (в ред. приказа РАНХиГС от 11.05.2016 г. № 01-2211). http://www.ranepa.ru/images/docs/prikazy-ranhigs/Pologenie_o_samostoyatelnoi_rabote.pdf

6.4. Нормативные правовые документы.

«Федеральный закон об образовании в Российской Федерации» от 29.10.2012 №373-ФЗ;

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриата), утвержденный Министерством образования и науки Российской Федерации от 07.08.2014г. №946;

Самостоятельный образовательный стандарт высшего образования Академии по направлению подготовки 37.03.01 Психология, утвержденный и.о.ректора М.Н. Назаровым от 17.08.2016 г. № 01-4545

6.5. Интернет-ресурсы

Интернет-ссылки:

1. Электронная библиотека по психологии «Куб» <http://www.koob.ru/>
2. Электронная библиотека по психологии Вookap – <http://bookap.info/>
3. Все о психологии – <http://www.allpsychology.ru/index.php>
4. Рекомендации учащимся - <http://www.studygs.net/russian/index.htm>
5. Сайт для аспирантов <http://www.aspirantura.spb.ru/>
6. Библиотека «Магистр» <http://www.magister.msk.ru/library/library.htm>
7. Яндекс-словари <http://slovari.yandex.ru/>
8. Общая психология (имеется на кафедре).

Интернет-ссылки:

№	Наименование портала (издания, курса, документа)	ссылка
1	Журнал «Вопросы психологии»	http://www.voppsy.ru
2	Портал психологических изданий	http://psyjournals.ru
3	Психологический журнал	http://www.ipras.ru
4	Журнал «Акмеология»	http://akmeology.ru
5	Портал Академическая психология - практике	http://www.portal-psychology.ru/
6	Российская психология информационно-аналитический портал	http://www.rospsy.ru

6.6. Иные источники

1. Базаров Т.Ю. Организационный контекст управления персоналом. Социальная психология: Хрестоматия. М.: Аспект Пресс, 2003.
2. Ветлужских Е. Н. Генеральный директор. Ценный опыт. М., 2012.
3. Гибсон Д., Иванцевич Д., Донелли Д. Организации. Поведение. Структуры. Процессы. М.: Инфра-М, 2000.
4. Гоулмен, Д. Эмоциональный интеллект в бизнесе. – М., 2013.
5. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб.: Питер, 2001. Занковский А.Я, Организационная психология. М.: Флинта, 2000. 648 с.
6. Журавлёв А.Л., Позняков В.П. Социальная психология российского предпринимательства. Концепция психологических отношений. М., 2012.
7. Зазыкин В.Г., Оболонский Ю.В. Психологическая реальность конфликтов. М., 2013.
8. Зуб А.Т. Психология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата. М., 2014.

9. Карпов А.В. Психология менеджмента. М.: Гардарики, 2005.
10. Коноваленко В.А., Коноваленко М.Ю., Соломатин А.А. Психология менеджмента. Теория и практика. М., изд-во Юрайт, 2014.
11. Кричевский Р.Л., Дубовская Е.М. Социальная психология малой группы. М.: Аспект Пресс, 2001.
12. Машков В.Н. Практика психологического обеспечения руководства, управления, менеджмента. СПб.: Речь, 2005.
13. Мескон МХ., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Вильямс, 2011.
14. Ньюстром Д.В., Дэвис К. Организационное поведение. СПб.: Питер, 2000.
15. Организационная психология: Хрестоматия / Сост. Л.В. Винокуров, И.И. Скрипюк. СПб.: Питер, 2010. 512 с.
16. Организационное поведение: Практикум / Под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. СПб.: Питер, 2006. 250 с.
17. Почебут Л.Г., Чикер В.А. Организационная социальная психология. СПб.: Речь, 2000. 298 с.
18. Психолого – акмеологическая служба. Настольная книга практического психолога. – М.: Изд-во РАГС, 2001.
19. Рогов Е.И. Организационная психология : учебник для бакалавров / 2-е изд., перераб. и доп., изд-во Юрайт, 2014.
20. Самоукина Н.В. Управление персоналом: российский опыт. СПб.: Питер, 2003. С. 105-210.
21. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб: Питер, 2002. 336 с.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Лекции, практические занятия и самостоятельная работа частично проводятся с использованием дистанционных образовательных технологий. Материалы к занятиям размещены в системе дистанционного обучения : <https://lms.ranepa.ru>

Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; укомплектована специализированной мебелью, и техническими средствами обучения, обеспечивающими реализацию проектируемых результатов обучения.

Аудитории для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью доступа в «Интернет» и обеспечением доступа в электронную образовательную среду Академии (<http://lib.ranepa.ru/base/>), в том числе, в электронные библиотечные системы.

Информационные справочные системы и ресурсы:

КиберЛенинка- это научная электронная библиотека, построенная на парадигме открытой науки (Open Science), основными задачами которой является популяризация науки и научной деятельности, общественный контроль качества научных публикаций, развитие междисциплинарных исследований, современного института научной рецензии, повышение цитируемости российской науки и построение инфраструктуры знаний:

<https://cyberleninka.ru/>

Ozrп.narod.ru - открытая база научной и научно-исследовательской литературы, а также методических материалов по психологическим направлениям

<http://psyresearchdigest.blogspot.ru/> - открытый блог о научных психологических исследованиях и исследованиях смежных областей

<http://thinkcognitive.org/ru/#.XcLRzMzY2w> – проект выпускник СПбГУ, включающий ежегодные зимние конкурсы NEISSER, KAHNEMAN и MARVIN для студентов разных уровней, организацию и поддержку когнитивных мероприятий для студентов, распространение информации о новостях из мира когнитивной науки, интересных научных школах и конференциях, возможностях для обучения, публикации инструкций по анализу данных, представлению результатов, и, в целом, по выживанию в мире науки

Scopus- реферативная база, являющаяся указателем научного цитирования. Позволяет в краткие сроки получить самую полную библиографию по интересующей теме. Не содержит полных текстов статей

EBSCO- издания по психологии, экономике, бизнесу, менеджменту, социологии, политологии, информатике и др., всего более 14000 журналов; документы бизнес-аналитики, отчеты по рынкам и компаниям и др.

Dryad Digital Repository – открытая база данных, в которой желающие выкладывают сырые результаты исследований, опубликованных в международных журналах. Больше 30000 наборов данных (по состоянию на сентябрь 2015 года) из разных областей, в том числе и психологических.

Технические и программные средства обучения:

1. Ноутбук HP 250 G6 (Core i3-6006/4GB/120Gb/Win 10 Home)
LibreOffice. Лицензия GNU LGPL.
2. Ноутбук Asus X554L (Core i3-5005/4GB/500 Gb/Win 8.1)
LibreOffice. Лицензия GNU LGPL.
3. HP ProOne 400 All-in-One, Core i3-4160T, 4GB
ПО Win 8.1 Pro (Договор №93168 от 08 июня 2015).