Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

Институт экономики и предпринимательства

Кафедра университетского менеджмента и инноваций в образовании

УТВЕРЖДЕНО
решением ученого совета ННГУ
протокол от
«16» марта 2021 г. № 8

Рабочая программа дисциплины

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования
бакалавриат
(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность
38.03.03 «Управление персоналом»
(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы
Управление трудовыми ресурсами
(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Форма обучения
очная, очно-заочная
(очная / очно-заочная / заочная)

Нижний Новгород

2021 год

1. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Б1.В.ДВ.06.02 Организационная психология. Реализуется на 4 курсе в 8 семестре для очной и на 5 курсе в 9 семестре очно-заочной формы обучения. Завершается зачетом.

№ варианта	Место дисциплины в учебном плане образовательной программы	Стандартный текст для автоматического заполнения в конструкторе РПД
2	Блок 1. Дисциплины (модули) Часть, формируемая участниками образовательных отношений	Дисциплина Б1.В.ДВ.06.02 Лидерство и управление командой относится к части ООП направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, формируемой участниками образовательных отношений, дисциплины по выбору.

Целями изучения дисциплины «Организационная психология» являются:
- развитие профессиональных компетенций студентов в сфере управления человеческими ресурсами в современных организациях;
- ознакомление студентов с принципами системного анализа трудовой деятельности сотрудников организаций разного типа, и особенностей влияния психологических факторов на эффективность организационных взаимодействий.

Задачи курса «Организационная психология»

- рассмотреть основные направления организационной психологии;
- проанализировать основные аспекты предмета организационной психологии и организационного развития;
- изучить приемы оптимизации организационной деятельности;
- изучить основные закономерности организационного развития;
- формирование практических навыков работы с различными категориями персонала в организации;
- ознакомиться с современными технологиями, процедурами и формами работы психолога с персоналом организаций, нацеленных на модернизацию труда и оптимизацию отношений в коллективе

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	**Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции**		**Наименование оценочного средства**
	Индикатор достижения компетенции* (код, содержание индикатора)	**Результаты обучения по дисциплине****	

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	ИУК-3.1. Реализует стратегию сотрудничества для достижения командных целей.	***Знать:*** основы толерантного поведения, способы конструктивного взаимодействия в коллективе; ***Уметь:*** работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; ***Владеть:*** технологиями решения трудных ситуаций взаимодействия.	*Задания для самостоятельной работы.* *Проектные задания.* *Тест* *Темы рефератов или докладов.*
	ИУК-3.2. Активно участвует в обмене информацией, знаниями, опытом, и презентации результатов командной работы.	**Знать**: принципы построения аргументации и правила ведения рациональной дискуссии **Уметь**: логически правильно, корректно осуществлять аргументативный процесс **Владеть**: способностью эффективно вести полемику, критически воспринимать аргументацию оппонентов, корректно аргументировать собственную позицию, не разрушая отношения	
	ИУК-3.2. Соблюдает этические нормы в межличностном профессиональном общении.	**Знать**: основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе **Уметь**: ориентироваться в технологиях регулирования конфликтов. **Владеть**: способностью диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации.	
ДПК-3. Способен проводить работу с персоналом по социально-психологической адаптации в организации.	ИДПК-3.1. Понимает критерии адаптации персонала и социализации в рабочих группах и коллективах.	**Знать:** основы социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципы формирования системы трудовой адаптации персонала **Уметь**: разрабатывать и внедрять программы трудовой адаптации персонала; **Владеть:** на практике методами работы с персоналом с учетом психологических особенностей работников	*Задания для самостоятельной работы.* *Проектные задания.* *Тест* *Темы рефератов или докладов.*
	ИДПК-3.2. Оценивает организационную среду и условия труда персонала с точки зрения успешности адаптации.	**Знать:** основы формирования организационной культуры; **Уметь:** применять на практике навыки диагностики организационной культуры; **Владеть**: методами обеспечения этических норм взаимоотношений в организации	

	ИДПК-3.3. Организовывает наставничество как форму адаптации и социализации в трудовом коллективе.	**Знать** основы для создания условий, направленных на привлечение, удержание и развитие креативного персонала в организации **Уметь** создавать и поддерживать условия, направленные на привлечение, удержание и развитие креативного персонала в организации **Владеть** навыками получения обратной связи по результативности реализуемых мероприятиям	
ПК-10. Способен разрабатывать психолого-педагогические программы социального развития персонала организации, формирования трудовых коллективов и эффективных команд.	ИПК-10.1. Понимает социально-психологические основы профессиональной деятельности и организационного поведения, психолого-педагогические принципы формирования сплоченных трудовых коллективов.	**Знать:** основы самоуправления и самостоятельного обучения; **Уметь:** проводить работу по обмену навыками самостоятельного обучения с коллегами;	*Задания для самостоятельной работы.* *Проектные задания.* *Тест* *Темы рефератов или докладов.*
	ИПК-10.2. Разрабатывает психолого-педагогические программы развития социально-значимых качеств сотрудников.	**Уметь**: разрабатывать и внедрять программы развития социально-значимых качеств персонала; **Владеть:** средствами профилактики личной и профессиональной деформации и выгорания.	
	ИПК-10.3. Организовывает психолого-педагогическое взаимодействие и консультирование по вопросам улучшения социально-психологического климата и совершенствования межличностных отношений.	**Знать:** основы консультирования трудового коллектива по вопросам формирования благоприятного социально-психологического климата; **Уметь:** оказывать консультации по вопросам взаимоотношений в коллективе; **Владеть:** инструментами прикладной науки в формировании и воспитании трудового коллектива	

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очно-заочная форма обучения	**заочная форма обучения**
Общая трудоемкость	**2 ЗЕТ**	**2 ЗЕТ**
Часов по учебному плану	**72**	**72**
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа): **- занятия лекционного типа** **- занятия семинарского типа** **(практические занятия / лабораторные работы)**	 **20** **20**	 **8** **8**
самостоятельная работа	**31**	**55**
КСР	**1**	**1**

Промежуточная аттестация – зачет		

3.2. Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	**Всего (часы)**		в том числе							
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них						**Самостоятельная работа обучающегося, часы**	
			Занятия лекционного типа		**Занятия семинарского типа**		**Всего**			
	Очная	Очно-заочная	Очная	Очно-заочная	Очная	Очно-заочная	Очная	Очно-заочная	Очная	Очно-заочная
Тема 1. Организационная психология как теоретическое, научное и практическое знание	8	8	2	1	2	1	4	2	4	6
Тема 2. Методологические предпосылки решения проблем организационных структур	8	8	2	1	2	1	4	2	4	6
Тема 3. Психологическое обеспечение функционирования организационных структур	8	8	2	1	2	1	4	2	4	6
Тема 4. Индивидуальные факторы эффективности деятельности	8	8	2	1	2	1	4	2	4	6
Тема 5. Проблемы успешности профессиональной деятельности управленца	8	10	2	2	2	2	4	4	4	6
Тема 6. Профессиональная карьера в организации	6	7	2	1	2	1	4	2	2	5

Тема 7. Процесс формирования организационной культуры	6	7	2	1	2	1	4	2	2	5
Тема 8. Прикладные проблемы организационной психологии	6	7	2	2	2	2	4	4	2	5
Тема 9. Группы в организации	6	7	2	1	2	1	4	2	2	5
Тема 10. Здоровье и работа	7	7	2	1	2	1	4	2	3	5
КСР	1	1					1	1		
Контроль	36	36								
ИТОГО	72	72	20	8	20	8	41	17	31	55

Содержание дисциплины

Тема 1. Организационная психология как теоретическое, научное и практическое знание

Понятие, предмет и задачи организационной психологии. История возникновения и развития организационной психологии. Теоретические основы организационной психологии. Области применения организационной психологии. **Тема 2. Методологические предпосылки решения проблем организационных структур**

Общее представление о методологии науки. Системный подход в организационной психологии. Подход к анализу организаций А. И. Пригожина. Методология историко-эволюционного подхода. Методологические предпосылки разработки проектов. **Тема 3. Психологическое обеспечение функционирования организационных структур**

Понятие и содержание организационной структуры. Основные характеристики организации. Типология и цикличность развития организационных структур. Модели развития организации. Приемы проектирования организационных структур. Организационный климат и организационная культура.

Тема 4. Индивидуальные факторы эффективности деятельности

Проблемы мотивации в организации. Теории мотивации. Особенности волевого поведения работников. Способности работника и эффективность деятельности.

Тема 5. Проблемы успешности профессиональной деятельности менеджера

Критерии успешности. Предпосылки успешности профессиональной деятельности. Индивидуальный стиль деятельности менеджера. Профессионально важные качества менеджера. Влияние самооценки на успешность профессиональной деятельности. Уверенность в себе — фактор успешности деятельности менеджера. Конкурентоспособность как решающее условие успешной карьеры менеджера.

Тема 6. Профессиональная карьера в организации

Определение понятия карьеры. Психологические подходы к изучению карьеры. Планирование карьеры. Разновидности карьер. Этапы и развитие профессиональной карьеры. Социально-психологические факторы выбора и реализации карьеры.

Тема 7. Процесс формирования организационного поведения

Организационное поведение. Система коммуникаций организации. Адаптация персонала. Обучение персонала.

Тема 8. Прикладные проблемы организационной психологии

Организационное консультирование. Кадровое консультирование. Организационный конфликт. Организация и ведение переговоров.

Тема 9. Группы в организации

Положение личности в структуре группы. Проблемы лидерства и руководства. Конформность. Групповая сплоченность. Основные характеристики совместной деятельности. Совместное принятие решения. Совместимость и срабатываемость.

Тема 10. Здоровье и работа

Понятие «профессиональное здоровье» в психологии. Основные направления изучения профессионального здоровья в психологии. Психологическое обеспечение профессионального здоровья менеджера.

Практические занятия (семинарские занятия) организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает: *решение прикладной задачи кейса, участие в дидактических играх и тренингах.*

На проведение практических занятий (семинарских занятий) в форме практической подготовки отводится 8 часов.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- универсальных компетенций в области: командная работа и лидерство

УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

- профессиональных компетенций, направленных на решение оганизационно-управленческого и педагогический типа задач преофессиональнйо деятельности:

ДПК-3. Способен проводить работу с персоналом по социально-психологической адаптации в организации;

ПК-10. Способен разрабатывать психолого-педагогические программы социального развития персонала организации, формирования трудовых коллективов и эффективных команд.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Курс состоит из лекций, практических занятий (семинаров), самостоятельной работы обучающихся и завершается итоговым зачетом по данной дисциплине. Практические занятия являются аудиторными, проводятся в виде семинаров, дискуссий, кейсов по заранее известным темам. Они предназначены для закрепления и более глубокого изучения определенных процесса разработки и принятия управленческих решений.

Одним из направлений модернизации системы российского образования является совершенствование методов и форм обучения. С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО при проведении практических занятий по дисциплине используются активные и интерактивные формы обучения. К числу используемых образовательных технологий относятся: технология развития критического мышления, метод проектов.

Методические приемы и техники: мозговой штурм; стратегия решения проблем «Идеал», стратегия «Зигзаг-1»; графические организаторы: кластер, сравнительная таблица, кольца Венна; стратегия «Аргументация и логика», стратегия «Уголки»; метод управления проектами SCRAM. Для отработки умений и навыков, а также активизации мыслительной деятельности и снятия зажимов, используются мини-тренинги.

Значительное место при изучении дисциплины отводится самостоятельной работе обучающихся. Самостоятельная работа является внеаудиторной и предназначена для самостоятельного ознакомления обучающегося с определенными разделами курса и дополнительными материалами по дисциплине, с целью более глубокого изучения разделов дисциплины, приобретения новых знаний, навыков, умений. Самостоятельная работа ведется по рекомендованным педагогом материалам и направлена совершенствование знаний, умений и навыков обучающегося, получаемых в рамках курса.

В ходе самостоятельной работы обучающиеся анализируют и систематизируют материалы, полученные в ходе занятий, осуществляют поиск дополнительной информации, выполняют индивидуальные и групповые задания, готовят отчет в свободной форме с использованием графических организаторов. Отчет презентируется в аудитории или направляется на проверку и оценивание преподавателем онлайн. Для того чтобы набрать дополнительные баллы для получения зачета обучающийся может выполнить дополнительные задания.

Основным принципом организации самостоятельной работы обучающихся является комплексный подход, направленный на развитие критического мышления обучающихся и стимулирование следующих видов деятельности:

- Репродуктивной (тренировочный) – выполнение заданий по образцу с целью закрепления теоретических знаний, формирования умений и навыков (прочтение, просмотр, конспектирование, прослушивание, запоминание; ответы на вопросы для самопроверки; повторение учебного материала, решение типовых задач);
- Реконструктивной (поисково-аналитической и практической) – выполнение заданий с обязательным преобразованием информации (подготовка к аудиторным занятиям и тематическим дискуссиям; подготовка сообщений, докладов и выступлений на семинарских и практических занятиях; подбор литературы; выполнение контрольных работ; составление планов, конспектов, аннотаций; решение ситуационных, практических задач);
- Творческой (научно-исследовательский) – выполнение анализа информации, получение новой информации с целью развития творческого мышления (написание рефератов, докладов; участие в научно-исследовательской работе, выполнение специальных творческих заданий; подготовка проектов и слайдовых презентаций).

Для успешного усвоения курса необходимо не только посещать аудиторные занятия, но и вести активную самостоятельную работу. При самостоятельной проработке курса обучающиеся должны:

- просматривать основные определения и факты;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную основную и дополнительную литературу, составлять тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнять задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнять домашние задания по указанию преподавателя.

Домашнее задание оценивается по следующим критериям:

- Степень и уровень выполнения задания;
- Аккуратность в оформлении работы;
- Использование специальной литературы;

- Сдача домашнего задания в срок.
  Оценивание домашних заданий входит в накопленную оценку.

Эссе (реферат)

Реферат — индивидуальная письменная работа обучающегося, предполагающая анализ изложения в научных и других источниках определенной научной проблемы или вопроса.

Как правило, реферат имеет стандартную структуру: титульный лист, содержание, введение, основное содержание темы, заключение, список использованных источников, приложения.

Оценивается оригинальность реферата, актуальность и полнота использованных источников, системность излагаемого материала, логика изложения и убедительность аргументации, оформление, своевременность срока сдачи, защита реферата перед аудиторией.

При своевременной защите работа оценивается наивысшим баллом, при опоздании на 1 неделю балл снижается на 2, при опоздании на 2 недели балл снижается еще раз на 2. При опоздании более чем на 2 недели работа не оценивается.

Оценка реферата учитывается в итоговой оценке по дисциплине.

Темы рефератов (эссе) по дисциплине «Организационная психология»

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

29. Виды структур и факторы, определяющие структуру организации.
30. Ограничения и требования к организационной структуре.
31. Принципы построения организационной структуры.
32. Подходы к понятию «Организационная культура»
33. Типологии организационных культур.
34. Концепция организационной культуры Э.Шейна.
35. Концепции организационной культуры Ховштеда и Оучи.
36. Источники формирования организационной культуры.
37. Методы диагностики организационной культуры.
38. Коммуникативное пространство в организации: его структура и элементы.
39. Критерии оценки коммуникативной структуры.
40. Проблемы, связанные с информационными потоками.
41. Принятие решений в организации – основные этапы.
42. Стратегии приятия решений в организации.
43. Передача решения на исполнение.
44. Реализация решения и ее контроль.
45. Содержательные теории мотивации.
46. Процессуальные теории мотивации.
47. Теоретические подходы к изучению профессионального стресса.
48. Источники профессионального стресса.
49. Цели коммуникаций в организации.
50. Коммуникативная структура организации и критерии ее оценки.

Примеры тем докладов (презентаций):

1. Роль индивидуально-типологических особенностей руководителя и стиля управления в развитии организации.
2. Связь индивидуально-типологических характеристик личности с успешностью выполнения ею тех или иных функциональных ролей.
3. Психогеометрия и ее использование
4. Психотипологический и функционально-ролевой подходы к дифференциации людей в команде.
5. Типология Майерс-Бриггс, возможности ее применения при формировании команды.
6. Самоуправляемые команды и их роль в эффективном развитии организации
7. Управление сопротивлением
8. Мотивация новаторов и их поддержка
9. Причины сопротивления персонала нововведениям в условиях высокоэффективной и низкоэффективной экономической системы.
10. Психологические способы оптимизации процесса внедрения нововведений.
11. Командная работа, условия эффективной командной работы
12. Жизненный цикл команды

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю),

включающий:

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Уровень сформированности	Шкала оценивания сформированности компетенций						
	плохо	неудовлетво	удовлетвори	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно

компетенций (индикатора достижения компетенций)		рительно	тельно				
	не зачтено		зачтено				
Знания	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибки.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
Умения	Отсутствие минимальных умений . Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи . Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продемонстрированы все основные умения,решены все основные задачи с отдельными несущественным недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продемонстрированы все основные умения,. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
Навыки	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	**превосходно**	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»

	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне « очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	**неудовлетворительно**	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения.

5.2.1 Контрольные вопросы

вопросы	*Код формируемой компетенции*
1. Что представляет собой наука организационная психология?	УК-3
2. Как она соотносится с наукой об управлении, с психологий, социологией, дифференциальной психологией	УК-3
3. На каких уровнях происходит влияние психологических факторов на организационную эффективность? Раскройте каждый из них.	УК-3
4. Что, на ваш взгляд, необходимо в первую очередь сделать в организации для повышения ее эффективности.	УК-3
5. Что является критерием эффективности управления поведением в организации?	УК-3
6. Каким образом различные элементы системы организационного поведения взаимодействуют между собой?	УК-3
7. Чем отличается миссия организации от философии организационной культуры?	ДПК-3
8. Назовите функции организационной культуры.	ДПК-3
9. По каким критерием можно охарактеризовать организационную культуру.	ДПК-3
10. По каким параметрам можно сравнивать организационную культуру	ДПК-3
11. Приведите несколько примеров зарубежных и российских организаций с сильной организационной культурой. Обоснуйте свое мнение.	ДПК-3
12. К какому типу организационной культуры относится организация, в которой вы учитесь (работаете)?	ДПК-3
13. В каком направлении она будет развиваться в ближайшем будущем?	ДПК-3
14. Как формируется и поддерживается организационная культура.	ДПК-3
15. Назовите возрастные кризисы, характерные для мужчин и женщин и особенности коррекционной работы .	ПК-10

16. .Проанализируйте, как возраст и пол влияет на текучесть кадров, производительность, абсентеиз и удовлетворенность работника.	ПК-10
17. Как влияет возраст на интеллектуальную активность и продуктивность персонала?	ПК-10
18. Сравните , как влияют половые различия на выполнение профессиональной деятельности и поведении сотрудников.	ПК-10
19. Как развод влияет на эффективность служащего и его удовлетворенность работой? Что можно сказать относительно пар, которые живут в гражданском браке.	ПК-10
20. Какие способности и личностные качества пользуются спросом на рынке труда?	ПК-10
21. Как соотносятся интеллектуальные способности IQ и эффективность работника?	ДПК-3
22. Что такое эмоциональный интеллект?	ДПК-3
23. Что включает в себя типология Хейманса-Ле Сена.	ДПК-3
24. Что включает в себя типология Майерса Бриггса	ДПК-3
25. Расшифруйте индикаторы Майерс-Бриггс: MBTI , какие есть еще психологические типы? \Перечислите причины, почему люди объединяются в группы.	ДПК-3
26. Назовите стадии развития группы.	УК-3
27. Перечислите условия, влияющие на эффективность работы группы.	УК-3
28. Какие факторы влияют на сплоченность группы.	УК-3
29. Из чего складывается эффективность группового процесса?	УК-3
30. Что такое синергетический эффект.	УК-3
31. Дайте определение команды и группы.	УК-3
32. Какими эффектами и артефактами обладает команда, перечислите и раскройте их.	УК-3
33. Перечислите известные вам социально-ролевые и профессионально-ролевые типы сотрудников.	УК-3
34. Назовите неформальных группировок сотрудников и возможности управления ими.	УК-3
35. Перечислите роли необходимые в коллективе.	УК-3
36. Какова сущность мотивационного процесса	ДПК-3
37. Назовите сходства и различия теорий мотиваций, основанных на потребностях	ДПК-3
38. Каковы практические выводы из теорий мотивации.	ДПК-3
39. Какие теории мотивации вам больше всего импонируют?	ДПК-3
40. Дайте характеристику теории равенства.	ДПК-3
41. Каким образом она может быть использована при организации системы оплаты труда?	ДПК-3
42. Как вы относитесь к утверждению, что «деньги в настоящее время не являются главной мотивирующей силой персонала в западных странах?	ДПК-3
43. Каковы особенности системы мотивации работников в современной России?	ДПК-3
44. Какую роль занимают в ней материальные стимулы приведите примеры, аргументируйте свою точку зрения.	ДПК-3
45. Как мотивировать персонал в условиях ограниченных финансовых возможностей персонала?	ДПК-3
46. Что такое стресс и каковы его источники	УК-3
47. Каким образом проблема стресса связана с происходящими в	УК-3

организации изменениями?	
48. Каковы факторы стресса зависящие от организации,	УК-3
49. Каковы факторы стресса, зависящие от работника	УК-3
50. Что должен знать работник для предупреждения негативных последствий стресса?	УК-3
51. Какое влияние оказывает стресс на производительность, дисциплину, текучесть кадров, удовлетворенность трудом?	УК-3
52. Рассмотрите схему развития карьеры с точки зрения «духовной практики» и охарактеризуйте каждый этап.	ПК-10
53. Охарактеризуйте различные векторы карьеры: «вертикальная», «горизонтальная», «параллельная», «центростремительная», «нисходящая»	ПК-10
54. Почему организация должна заниматься карьерой своих сотрудников. Аргументируйте и приведите примеры.	ПК-10
55. Каковы возможные линии и этапы развития карьеры человека.	ПК-10

5.2.2. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенций

5.2.2.1. Тестовые задания для оценки компетенции УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

1. Какой из подходов к лидерству, по мнению экспертов, необходим в современных меняющихся условиях?
1) личностный
2) ситуационный
3) поведенческий

2. Самым сложным видом конфликта является:
1) личность-группа (коллектив)
2) внутриличностный
3) межличностный

3. Конфликтная ситуация или база конфликта – это:
1) совокупность обстоятельств, связанных с наличием острых противоречий, в которые входят объект, предмет конфликта и инцидент
2) процесс противоборства между оппонентами, направленный на выяснение отношений причина конфликта
3) случайные столкновения интересов оппонентов

5.2.2.2. Тестовые задания для оценки компетенции ДПК-3. Способен проводить работу с персоналом по социально-психологической адаптации в организации.

1. Предназначение психологических методов управления состоит в том, чтобы:
1) психологические методы управления не имеет решающего значения для развития организации
2) заставить сотрудников организации беспрекословно выполнять приказы и распоряжения руководителя
3) ненасильственно, незаметно побудить сотрудников работать так, как это требуется для успешного развития организации

2. Каждая организация осуществляет свою деятельность в соответствии с теми ценностями, которые имеют существенное значение:
1) для ее лидеров и сотрудников
2) для конкурентов
3) ценности не имеют решающего значения для деятельности организации

3. Организационная культура это:
1) набор индивидуальных культур членов организации
2) система жизнедеятельности организации, возникающая и функционирующая на основе доминирующих ценностей руководства, которые определяют поведение сотрудников организации помимо их сознания
3) перечень требований, сформулированных руководителем по всем аспектам деятельности организации и представленных сотрудникам организации в виде приказа или распоряжения

5.2.2.3. Тестовые задания для оценки компетенции ПК-10. Способен разрабатывать психолого-педагогические программы социального развития персонала организации, формирования трудовых коллективов и эффективных команд.

1. Основными компонентами трудового потенциала работника являются:
1) психофизиологический, социально-демографический, квалификационный, личностный
2) трудовая мотивация, профессиональные умения, навыки
3) профессиональные знания, умения, навыки

2. Выделяют следующие виды приверженности работника организации:
1) высокую, среднюю, низкую
2) актуальную, потенциальную, реальную
3) аффективную, поведенческую, нормативную

10. Организационная психология- это:
1) отрасль психологии, изучающая психическую деятельность и поведение человека в организации
2) наука о психических основах организации, её динамики и изменениях
3) отрасль психологии, изучающая соотношение целей в организации

5.2.3. Типовые задания/задачи для оценки сформированности компетенций

5.2.3.1. Типовые задания для оценки сформированности компетенции УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде

Задание 1.
Используя таблицу «Темперамент работников» проанализируйте с точки зрения:
А) совместимости работников, в командной деятельности
Б) тип темперамента и рекомендуемая деятельность

Задание 2
Проанализируйте ниже приведенную ситуацию и ответьте на вопросы:
1.Какими способностями, знаниями и навыками должен обладать эффективный торговый представитель?
2.Каковы наиболее важные личностные качества, необходимые для успешной работы торговых представителей?
3.Какие формы отбора торговых представителей можно рекомендовать данной организации?

Ситуация: в компании по производству безалкогольных напитков возникли большие сложности с подбором и закреплением в организации торговых представителей. Проанализировав ситуацию, начальник отдела продаж пришел к выводу, что ошибки возникают нередко в результате непродуманной системы отбора и отбора торговых представителей для работы организации. Он попросил психолога определить набор квалификационных требований к торговым представителям и продумать эффективную систему их привлечения в организацию.

5.2.3.2. Типовые задания для оценки сформированности компетенции ДПК-3. Способен проводить работу с персоналом по социально-психологической адаптации в организации.

Задание 1

1. Проанализируйте применительно для себя типологии Хеманса-Ле Сена, типологию Майерса-Бриггса, «Большая пятерка» и сделайте выводы: к какой типологии вы себя отнесли, какими чертами вы обладаете, какой вид деятельности является для вас наиболее оптимальным.

Задание 2.

1.Выполните тест «Какой вид организационной культуры вам подходит», затем «Насколько хорошо вы себя чувствуете себя в бюрократической организации», тест «Гибкость структуры организации».

1) С помощью данных методик, необходимо определить какой степенью жесткости характеризуется деятельность любой известной вам компании.

2) Выберите любую знакомую вам организации и проведите анализ по этим трем методикам. Напишите небольшое заключение.

5.2.3.3. Типовые задания для оценки сформированности компетенции ПК-10. Способен разрабатывать психолого-педагогические программы социального развития персонала организации, формирования трудовых коллективов и эффективных команд.

Задание 1.

Подготовьте сообщение на тему: «Работа психолога с увольняемыми и уходящими на пенсию сотрудниками. Условия и этапы работы».

Задание 2.

Составить рекомендации работникам, что они могут сделать для предотвращения нежелательных последствий стресса: в ситуации увольнения, в ситуации изменений в организации.

Упражнение «Анализ процесса перемен».

Данное упражнение направлено на анализ процесса перемен в организации. Упражнение основано на технике, известной как «Анализ силы поля», которая предложена К.Левиным.

Цель: выявление первоочередных проблемах и нахождение способов, с помощью которых можно повлиять на ситуацию.

Алгоритм выполнения:

Рассмотрение проблемы включает 7 этапов.

1. Выберите проблему, которая требует изменений (опоздание сотрудников, прогулы и.т.д).

2. Четко определите проблему. Кто вовлечен в нее? Насколько она велика? Какие факторы поддерживают ее?

3. Какие изменения вы хотели бы внести в ситуацию? Можете ли вы четко определить те изменения, которые необходимы? Можете ли вы их перечислить? Если вы ответите на все эти вопросы, перед вами будет своего рода план действий.
4. Определите те силы, которые подталкивают к изменениям, и те, которые противодействуют им.
5.Определите степень интенсивности этих сил. (Силы, способствующие изменениям: высокая, средняя низкая. Силы, препятствующие изменениям: высокая, средняя, низкая).
6. Начертите диаграмму ситуации.
7. Используйте диаграмму для того, чтобы предложить и развить стратегию для реализации намеченных изменений с минимальным сопротивлением.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Организационная психология : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. И. Рогов [и др.] ; под общ. ред. Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2014. — 640 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3939-2.

б) дополнительная литература:

1. *Свенцицкий, А. Л.* Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 504 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3232-4.
2. *Почебут, Л. Г.* Организационная социальная психология : учебное пособие для академического бакалавриата / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 297 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-03089-1.
3. *Константинов, В. В.* Профессиональная деформация личности : учебное пособие для академического бакалавриата / В. В. Константинов. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 158 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс. Модуль.). — ISBN 978-5-534-04311-2.
4. Психология бизнеса : учебник для магистров / Н. Л. Иванова [и др.] ; под общ. ред. Н. Л. Ивановой, В. А. Штроо, Н. В. Антоновой. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 509 с. — (Серия : Магистр). — ISBN 978-5-9916-2972-0.
5. *Селезнева, Е. В.* Психология управления : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. В. Селезнева. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 373 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8378-4.

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. ЭБС biblio-online.ru

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебники, электронные образовательные ресурсы, мультимедийные универсальные энциклопедии, аудиовизуальные средства (слайды, презентации на цифровых носителях), ПК, проекторы.

Минимально необходимый для чтения курса перечень материально-технического обеспечения включает оборудованные мультимедийными средствами обучения, а также

возможностью выхода в Интернет, т.к. занятия проводятся с использованием мультимедийного оборудования.

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные по помещения должны быть укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие примерным программам дисциплин (модулей), рабочим учебным программам дисциплин (модулей).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся должны быть оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ Управление персоналом.

Автор (ы) _____ Марико В.В.

Рецензент: _____

Заведующий кафедрой_____ Грудзинский А.О.

Программа одобрена на заседании методической комиссии Института экономики и предпринимательства от «___» _____ 20__ года, протокол № _____.