

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

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

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО
решением
президиума Учёного совета ННГУ протокол от
« 14 » ____ 12 _____ 2021 г. № 4 ____

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Организационная психология

37.03.02 Конфликтология
(код и наименование направления подготовки)

Социальная конфликтология
(наименование профиля подготовки, направленности программы)

Бакалавр
Квалификация (степень) выпускника

Нижний Новгород
2022

1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Организационная психология» относится к базовой части Учебного плана Основной образовательной программы (ООП) ННГУ подготовки бакалавров по направлению 37.03.02. Психология. Дисциплина «Организационная психология» является дисциплиной обязательной для изучения на 3 курсе бакалавриата очной формы обучения в 5 семестре, согласно нормативному Учебному плану.

Целью данной дисциплины являются: формирование у студентов представлений о месте, роли и значении организационной психологии в развитии психологической науки и в практической деятельности психолога, а также решение организационно-психологических задач.

Задачи дисциплины «Организационная психология» в развитии компетенций психолога:

1. формирование систематических знаний о психологических основах управленческой деятельности и их применение к решению практических задач в организациях;
2. ознакомление студентов с современным состоянием организационной психологии, с отечественными и зарубежными организационно-психологическими теориями и концепциями;
3. способствовать развитию у студентов способностей осуществлять самостоятельную аналитическую и научно-исследовательскую работу в области организационной психологии;
4. познакомить студентов с практическими методами и методиками организационно-психологической работы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) основные концепции продуктивного развития личности; б) принципы и методы тайм-менеджмента и эффективной организации деятельности; в) критерии эффективности труда в профессии <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) определять приоритеты в деятельности, ставить достижимые цели, задачи, вырабатывать на основе их планы и реализовывать их на практике; б) организовывать свою деятельность, оптимально используя ресурсы и время, в) видеть перспективы профессиональной деятельности <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) опытом творческой деятельности в профессиональной сфере; б) навыками самоорганизации и саморегуляции деятельности; -в) достижения на практике обозначенных ранее профессиональных целей и задач <p>Мотивация:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) интерес к обучению и развитию в профессиональной среде; б) творческие способности и готовность к созданию нового в профессиональной сфере; в) стремление к достижению успеха в профессиональной деятельности; - г) готовность к личностному, социальному, профессиональному росту, раскрытию своих потенциальных возможностей в профессии
ОПК-7. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы,	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) понятийно-категориальный аппарат социологической теории, 2) классические социологические теории; 3) основные динамические процессы, происходящие в малой социальной группе. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) пользоваться понятийно-категориальным аппаратом социологической теории;

границы компетентности, организационные политики и процедуры	своей	<p>2) анализировать основные динамические процессы, происходящие в малой социальной группе.</p> <p>Владеть:</p> <p>1) навыками применения понятийно-категориального аппарата социологической теории в социальном взаимодействии с различными субъектами социальной жизни, в том числе в профессиональной сфере.</p> <p>2) навыками работы в малых социальных группах;</p> <p>- 3) навыками оценки стратификационных процессов в современном обществе.</p> <p>Мотивация:</p> <p>1) иметь интерес, профессиональную мотивацию и творческую активность к изучению и применению на практике социологических методов и принципов исследования;</p> <p>2) иметь и развивать способности к работе в группе, в том числе вербальные, невербальные;</p> <p>3) демонстрировать готовность к развитию профессиональных качеств, важных для психодиагностической деятельности.</p>
--	-------	--

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Трудоемкость дисциплины «Организационная психология»

Форма промежуточной аттестации по дисциплине – экзамен в 5 семестре.

Объём (общая трудоемкость) дисциплины составляет 4 зачетных единицы, всего 144 часа, из которых 66 часов – контактная работа обучающегося с преподавателем (32 часов занятия лекционного типа, **32** часов занятий семинарского типа, в том числе **2** часа – мероприятия текущего контроля успеваемости), **2** часа – мероприятия промежуточной аттестации, **42** часов составляет самостоятельная работа обучающегося.

Структура дисциплины «Организационная психология» для очной формы обучения

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	контактная работа – аудиторная работа во взаимодействии с преподавателем (часы)				самостоятельная работа обучающегося (часы)
		Всего	в том числе...			
			Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа (практические занятия)	консультации	
Тема 1. Организационная психология как научная дисциплина. История становления, предмет и проблематика и методы организационной психологии	16	4	2	2		6
Тема 2. Теории организации	16	4	2	2		6
Тема 3. Организация как феномен. Структура организации. Групповое поведение и общение в организации.	18	6	3	3		6
Тема 4. Проблема власти и лидерства в организации	18	6	3	3		6
Тема 5. Персонал организации: личностные характеристики, ценности, мотивация. Отбор, адаптация и карьера персонала.	18	6	3	3		7
Тема 6. Организационная культура и развитие организации.	20	6	3	3	2	7
			16	16	2	38

Примечание: Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа

Содержание дисциплины «Организационная психология»

Темы	Содержание
Тема 1. Организационная психология как научная дисциплина. История становления, предмет и проблематика и методы организационной психологии	Понятие организационной психологии. Менеджмент и управление. Соотношение психологии управления и организационной психологии. Предмет организационной психологии. История возникновения организационной психологии. Становление индустриальной психологии в России (20-30-е гг. XX века). Место организационной психологии в программе подготовки специалиста в области психологии организационной-управленческой деятельности. Методы исследования и практической деятельности в организационной психологии и кадровом менеджменте. Характеристика практических методов: методы диагностики функций и организационной структуры организации; методы профессиональной ориентации, подбора, расстановки и обучения кадров; методы стимулирования и мотивирования кадров; методы проектирования и планирования в кадровом менеджменте; методы оценки и контроля в кадровом менеджменте. Методы исследования в кадровом менеджменте: наблюдение, беседа, интервью, эксперимент, изучение продуктов деятельности, анкетирование, тестирование. Характеристика экспериментальных планов в организационной психологии. Хоуторнский эксперимент. Специальные методы организационной психологии: коучинг и ассесмент-центр. Управленческое консультирование. Активные методы обучения в психологии управления. Управление обучением и воспитанием. Управление образовательными учреждениями. Методы организация исследования и сбора информации в области психологии организационно-управленческой деятельности.
Тема 2. Теории организации	Теории организации: классические; школа человеческих отношений; системные; ситуативные. Исследование организационных структур как одно из направлений в организационной психологии. Характеристика классических моделей организации. Школа человеческих отношений. Исследования Мэйо. Теория Х - Y Д.МакГрегора. Теория Z Оучи. Теория организации Э. Кирхлера. Теория организации К. Майер-Пести. Теория организации Е. Хофманн. Современные теоретические парадигмы организационной психологии: процессный, системный подход; ситуационный подход.
Тема 3. Организация как феномен. Структура организации. Групповое поведение и общение в организации.	Исследование организационных структур как одно из направлений в организационной психологии. Структура организации. Виды и типы организационных структур. Жизненный цикл организации. Организационная культура как предмет исследования в организационной психологии. Концепция организационной структуры Гринберга и Барона. Элементы измерения организации в концепции Т.Ю. Базарова. Регламентация группового поведения. Нормы как средство социального контроля. Функции норм. Нормы и конформное поведение. Причины конформности. Норма как власть большинства. Влияние меньшинства в организации. Понятие о целях и ценностях организации. Миссия организации. Планирование в структуре управленческой деятельности. Этапы процесса планирования. Планирование и постановка целей. Понятие миссии организации, требования к ее формулировке. Психологические аспекты возникновения субъективных целей. Эффективность деятельности при добровольном и принудительном целеобразовании. Требование к целям: определенность, ясность, измеримость, достижимость, сроки выполнения, наличие ответственных. Правила выработки целей: разведение целей и задач, достижение компромисса между общеорганизационными и индивидуальными интересами, определение оптимального уровня трудности, соблюдение временного и объемного оптимума. Функция организации. Понятие организации. Организация как процесс и результат. Содержание функции организации в управлении: организационное проектирование; функциональное разделение прав, обязанностей, полномочий; координация. Типы организационных структур – иерархические (традиционные, жесткие) и адаптивные (органические, адхократические). Линейно-функциональные и линейно-штабные структуры как пример иерархических организаций. Их недостатки: инерционность в принятии решений, негибкость в реагировании на изменения, иммунитет к инновациям. Проблемы управляемости адаптивных структур (матричных, проектных, конгломератных). Основные характеристики организационных структур – сложность, формализованность, централизация. Значимость неформальных, скрытых организаций. Ключевая роль делегирования в реализации функции организации. Сущность делегирования.

	<p>Причины сопротивления делегированию: занятость, недостаточная компетентность, отношения с вышестоящим руководством, боязнь конкуренции и потери авторитета, недоверие к подчиненным. Психологические факторы гиперделегирования: отсутствие авторитета, боязнь ответственности, неустойчивость к неопределенности, импульсивность, конформизм, нейротизм. Правила делегирования для руководителя: учет мнений, принятие права на ошибку, доверие к подчиненным, совершенствование контроля, правильный подбор и стимулирование сотрудников. Функция контроля в организации. Значение контроля в управлении. Контроль как основа для коррекции. Сущность контроля: способ сбора оперативной информации; проявление внимания к работнику; средство повышения мотивации исполнителей. Принципы реализации контроля – постоянство, оперативность, объективность, открытость, экономичность, наличие обратной связи, адекватность личности руководителя. Сплоченность. Сочетание личностного и группового как основа сплоченности. Факторы сплоченности: совпадение ценностей, соответствие групповых целей индивидуальным потребностям, стиль руководства, организация коммуникации. Последствия сплоченности: усиление влияния групп на индивида, рост индивидуальной адаптации, снижение текучести рабочей силы. Сплоченность и групповая продуктивность. Общение (коммуникация) в организации. Функции общения. Коммуникативная функция общения. Структура коммуникативного акта. Средства коммуникации. Вербальное общение. Невербальные средства общения. Явный и скрытый смысл. Регулятивная функция общения. Перцептивная функция общения. Идентификация. Эмпатия. Рефлексия. Интерпретация и атрибуция. «Эффекты» межличностного восприятия. Точность межличностной перцепции. Межличностная аттракция. Обратная связь. Общение и понимание. Барьеры эффективного общения. Оценка источника сообщения. Общение и статус. Система организационного общения. Информационные потоки. Типы коммуникационных сетей. Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления. Критерии эффективности коммуникативных сетей. Пути повышения эффективности общения в организациях. Функциональный анализ управленческой деятельности как наиболее адекватный способ раскрытия ее содержания. Система основных управленческих функций. Деятельностно-административные функции: целеполагание, прогнозирование, планирование, организация исполнения, мотивирование, принятие решений, коммуникация, контроль, коррекция. Кадровые функции – управление персоналом, дисциплинарная, воспитательная, арбитражная, психотерапевтическая. Производственно-технологические функции – оперативное управление, материально-техническое обеспечение, инновационная, маркетинговая. Синтетические функции – интеграционная, стратегическая, представительская, экспертно-консультативная, стабилизационная.</p>
Тема 4. Проблема власти и лидерства в организации	<p>Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие. Общая классификация оснований власти. Основания власти и контроль. Взаимосвязь оснований власти. Типология власти Дж. Френча и Б. Равена. Метод исследования типологии власти в организации, основанный на концепции Дж. Френча и Б. Равена. Стилиевые характеристики власти. Управленческая «решетка» Р.Блейка и Дж.Мутона. Организационная власть: содержание понятия и основные психологические критерии определения. Нравственная ориентация руководителя. Организационное доверие как предмет исследования в современной организационной психологии. Косвенные методы влияния. Потребность во власти. Модель власти в межличностном взаимодействии. Власть и свобода. Власть и повиновение. Феномен лидерства. Психологические характеристики лидера. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть. Лидерство и эволюция власти в организации. Теории лидерства. Типология лидерства: деловые и эмоциональные лидеры, ситуативные лидеры, лидеры микрогрупп. Руководство как социальное явление. Руководство и лидерство как феномены управления. Соотношение руководства и лидерства. Их сходство и различия. Власть руководителя и власть лидера. Критерии и факторы эффективности руководства. Психологические и непсихологические критерии эффективности руководства. Непсихологические показатели успешности деятельности руководителя: действенность, экономичность, качество, производительность, нововведения, прибыльность. Психологические критерии эффективности руководства: качество трудовой жизни (психологический климат в коллективе, мотивация членов коллектива), авторитет</p>

	<p>руководителя, самооценка коллектива. Авторитет руководителя. Источники и виды авторитета. Формальный и психологический авторитет руководителя. Составляющие психологического авторитета (моральный и функциональный авторитет). Схема М. Шоу описания личности руководителя: биографические характеристики, способности, черты личности. Биографические характеристики: пол, возраст, социально-экономический статус, образование. Общие способности руководителя. Интеллект как фактор эффективности. Роль практической составляющей интеллекта руководителя. Специальные (управленческие) способности руководителя: японские и финские исследования, концепция ограничений Френсиса и Вудкока, понятие организаторских способностей в школе Л.И. Уманского. Черты личности эффективного руководителя: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная устойчивость, креативность, ответственность, стремление к достижению, общительность. Стиль как фактор эффективности руководства. Теоретические модели стиля руководства. Традиционная трехчленная стилевая модель. Ситуационная модель Ф. Фидлера. Подход Р. Лайкерта: руководитель, ориентированный на человека или на задачу. Управленческая решетка Р. Блейка и Д. Моутона. Современные представления об эффективном стиле руководства: адаптивный подход, партисипативный стиль руководства. Основные черты партисипативного стиля. Сущность партисипативности – привлечение к организации управления. Ограничения в использовании партисипативного стиля руководства. Измерение лидерства и руководства. Модель Фидлера.</p>
<p>Тема 5. Персонал организации: личностные характеристики, ценности, мотивация. Отбор, адаптация и карьера персонала.</p>	<p>Личностные характеристики персонала. Структура личности по К.К. Платонову. Типология личности на основе темперамента, конституции и характера. Акцентуации личности и их учет в управлении. Экстраверсия и интроверсия. Экстернальность и интернальность. Поведение в организации: типология Деллингера. Типология стилей социального поведения Деллингера: квадрат, круг, треугольник, прямоугольник, зигзаг. Профессиональные стили мышления. Типология стилей мышления: синтетик, идеалист, прагматик, аналитик, реалист. Учет модальности личности в организации: визуальный, аудиальный и кинестетический тип. Профессиональные типы личности. Типологии личности на основе профессиональных склонностей. Типология Климова и методика ДДО для изучения профессиональных склонностей. Типология Холланда. Соционические типы личности. Социально-психологические установки личности. Социальнопсихологические типологии личности. Типология направленности личности Олпорта и Шпрангера. Ценности и цели работников, проблема лояльности организации. Мотивы и потребности людей в организациях. Взаимосвязи между потребностями и их суммарный эффект. Теории мотивации. Теория мотивации А.Маслоу. Теория мотивации К.Альдерфера. Теория Х - Y Д.МакГрегора. Двухфакторная теория мотивации Херцберга. Теория подкрепления мотивов. Теория ожидания. Целевая теория мотивации. Модификация поведения (behavior modification). Управление мотивацией персонала. Практические методы стимулирования деятельности работников. Программы материального стимулирования. Система Скэнлона. Система Раккера. Управление по целям (management by objectives). Обогащение труда. Партисипативность. Понятие «оплачиваемая работа» (О.Нойбергер). Профессиограмма, психограмма, профессионально важные качества. Профессионализация. Стадии профессионального развития. Готовность к профессиональному выбору. Факторы привлекательности и мотивы выбора профессии. Профессиональное самоопределение. Профессиональный план. Профессиональное консультирование. Адаптация: профессиональная, социально-психологическая, психофизиологическая. Факторы, влияющие на профессиональную адаптацию. Профессиональная деформация и профессиональное выгорание. Организационные и личностные факторы профессионального выгорания. Методы диагностики эмоционального выгорания. Карьера. Виды карьеры. Характеристика горизонтальной, вертикальной и ступенчатой карьеры. Управление карьерой персонала. Цели и задачи профессионального отбора. Оценка деятельности. Можно ли прогнозировать успех кандидата? Методы получения информации о кандидатах на рабочее место. Биографические данные. Файл биографической информации. Оценочное интервью. Рекомендательные письма и телефонный запрос сведений о кандидате. Оценки сослуживцев и руководителей. Тестирование. Стандартизация. Нормы. Надежность. Валидность. Типы тестов. Достоинства и недостатки</p>

	<p>тестирования в организациях. Центр оценки кадров (assessment center). Кадровые функции руководителя: управление персоналом, дисциплинарная, воспитательная, арбитражная, психотерапевтическая. Функции руководителя по управлению персоналом (кадровый менеджмент): формирование кадровой политики; кадровое планирование; разработка профессионально-квалификационных требований; набор персонала; отбор персонала; определение системы заработной платы; организация адаптации; подбор и расстановка кадров; повышение квалификации и переподготовка; оценка персонала; планирование карьеры. Психологический аспект управления персоналом. Прием на работу, аттестация и ротация кадров. Цели и задачи профессионального отбора. Оценка деятельности. Можно ли прогнозировать успех кандидата? Методы получения информации о кандидатах на рабочее место. Биографические данные. Файл биографической информации. Оценочное интервью. Рекомендательные письма и телефонный запрос сведений о кандидате. Оценки сослуживцев и руководителей. Тестирование. Стандартизация. Нормы. Надежность. Валидность. Типы тестов. Достоинства и недостатки тестирования в организациях. Центр оценки кадров (assessment center). Управление мотивацией персонала. Понятие внешней и внутренней мотивации. Теория двух мотивационных систем. Методы стимулирования труда – экономические и неэкономические. Разнообразие экономических методов стимулирования труда. Факторы, снижающие их действенность. Методы обогащения работ. Управление по целям. Метод соучастия (партисипативность), перспективы его использования. Воспитательная функция руководителя, особенности ее реализации. Роль научения через наблюдение и идентификации в осуществлении воспитательной функции. Принципы единой морали и принцип единства слова и дела в поведении руководителя. Конфликты в организации, их причины. Основные понятия управления конфликтами: контролирование, урегулирование, разрешение, соглашение, «конструктивное управление конфликтами». Достижение согласия как основа преодоления конфликта. Силовые и переговорные способы разрешения конфликтов.</p> <p>Роль руководителя в управлении конфликтами: позиции посредника и арбитра. Преимущества и недостатки арбитража и посредничества. Необходимость арбитража. Требования к посреднику. Навыки управления конфликтами: коммуникативные и навыки принятия решений. Эффективная коммуникация как основной инструмент конструктивного управления конфликтами. Личностные особенности руководителя, значимые в обеспечении психологического комфорта: ориентация на человека, ответственность, уверенность в себе, чувство юмора.</p>
<p>Тема 6. Организационная культура и развитие организации.</p>	<p>Организационная культура как предмет исследования в организационной психологии. Типологии организационных культур. Проблема диагностики оргкультуры. Понятие психологического климата, его интегральный характер. Необходимость комплексного изучения психологического климата. Структура психологического климата (отношение к труду и отношение друг к другу). Факторы психологического климата: социально-экономические, организационно-управленческие, социально-психологические. Руководство как фактор психологического климата. Влияние коммуникативной компетентности руководителя на психологический климат в организации. Психологический климат организации. Методы диагностики психологического климата. Управление психологическим климатом организации. Функциональные состояния работников организации: понятие функционального состояния, виды. Обязательные компоненты всех видов функциональных состояний. Основные группы методов исследования функциональных состояний. Работоспособность как функциональное состояние. Методика «САН»: назначение, сущность, применение. Профессиональное утомление: понятие и признаки. Развитие организации. Инновационная функция руководителя. Типы инноваций в организации: предметно-целевые, технико-технологические, организационно-управленческие, социально-экономические. Особенности социальных нововведений. Высокий риск и последствия социальных нововведений. Инновации в образовании. Причины сопротивления инновациям: экономические, личностные, социально-психологические. Психологические факторы инновационного процесса: установки, коммуникации, психологический климат, лидеры, индивидуальные особенности участников инновационного процесса (пол, возраст, квалификация, мотивация, личностные черты).</p>

4. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе преподавания дисциплины «Организационная психология» аудиторная работа проходит в форме лекций и практических занятий.

В процессе преподавания дисциплины «Организационная психология» используются современные методы преподавания и образовательные технологии. Из традиционных методов преподавания используются: изложение преподавателем материала лекций, рассказ студента по теме на семинарском занятии. Из активных и интерактивных методов преподавания используются различные методы обсуждения индивидуальных случаев, различных точек зрения применение тех или иных методов психодиагностики, обсуждение качества психодиагностических методик. Процентное соотношение учебного времени, выделяемого на проведение занятий с использованием различных методов отражено в таблице 4.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ.

Выполнение контрольной работы предполагает активную самостоятельную творческую работу по сбору, анализу и интерпретации данных. Контрольная работа представляет собой учебно-исследовательскую работу, при которой автор получает оригинальные данные по применению конкретных методов организационной психологии, которые при качественно выполненной работе могут иметь практическую ценность для прикладной психологии.

В рамках дисциплины «Организационная психология» предусмотрены следующие виды самостоятельной работы:

1. самостоятельная подготовка к практическим занятиям,
2. самостоятельная подготовка к текущему контролю успеваемости (тестированию),
3. выполнение самостоятельной контрольной работы,

. СПИСОК ВОПРОСОВ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО ИЗУЧЕНИЯ К ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

№ вопроса	Формулировка вопроса	Раздел базового учебника*, где излагается данный материал
1	Стандартизированное и нестандартизированное наблюдение	Раздел 3.3., стр. 67-77
2	Стандартизированное и нестандартизированное интервью	Раздел 3.3., стр. 77-87
3	Организационная психология интеллекта и умственного развития	Глава 5. стр. 122-190
4	Организационная психология личностных качеств	Раздел 9.1.-9.2. стр. 297-326
5	Организационная психология направленности	Раздел 9.3.-9.6. стр. 326-355
6	Организационная психология межличностных отношений	Глава 14-15. стр. 441-476
7	Организационная психология состояний	Глава 17. стр. 500-519

* Базовым учебником по данной дисциплине является издание: Организационная психология: Теория и практика / Под ред. М.К. Акимовой. – М.: Юрайт, 2014. – 631 с.

Задания для самостоятельной работы при подготовке к практическим занятиям по дисциплине «Организационная психология»

Занятие 1.

Тема занятия: Организационная психология как научная дисциплина.

Цель занятия: Изучить основные определения, методы, структуру, инструменты данного направления.

Задачи:

- 1) рассмотреть предмет, задачи, структуру организационной психологии,
- 2) проанализировать основные понятия,
- 3) изучить взаимосвязь организационной психологии и менеджмента,
- 4) определить место организационной психологии в системе психологической науки
- 5) отследить историю возникновения и становления организационной психологии.

Задания для самостоятельной подготовки к занятию:

- 1) подготовиться к обсуждению вопросов и сделать выписки по вопросам семинара.
- 2) сделать выписки по работе Занковского «Организационная психология»: схемы эксперимента в организационной психологии (в виде таблицы с примерами).

Структура занятия:

- 1) групповое обсуждение места и роли организационной психологии в структуре психологического знания,
- 2) мини-лекция «Основные понятия организационной психологии»,
- 3) групповая дискуссия на тему «Каким образом связаны организационная психология и менеджмент. Что у них общего, чем различаются?»,
- 3) групповое обсуждение методов, используемых в организационной психологии.

Литература для самостоятельной подготовки к занятию:

- 1) Организационная психология: Теория и практика / Под ред. М.К. Акимовой. – М.: Юрайт, 2014. – 631 с. – Гл. 4. Психометрические требования к построению и проверке методик (стр. 92-119).
- 2) Леонова, А. Б. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития : Хрестоматия / А. Б. Леонова, О. Н. Чернышева. - М. : Радикс, 2000. - 448 с. : ил. - (Программа "Обновление гуманитарного образования в России").
- 3) Занковский, А. Н. Организационная психология : учеб. пособие для вузов по специальности "Организационная психология" / А.Н. Занковский, 2002. - М. : Флинта МПСИ. - 648 с.

Занятие 2.

Тема занятия: Теории организации.

Цель занятия: Изучить основные подходы к изучению организации.

Задачи:

- 1) рассмотреть: классические, школы человеческих отношений, системные и ситуативные теории организации,
- 2) рассмотреть современные теоретические парадигмы организационной психологии: процессный, системный подход; ситуационный подход,
- 3) сформировать навыки управления по целям и результату.

Задания для самостоятельной подготовки к занятию:

- 1) подготовиться к обсуждению вопросов и сделать выписки по вопросам семинара.
- 2) в виде таблицы выписать основные теории организации и дать им характеристику.

Структура занятия:

- 1) Мини-лекция «Уровни анализа организационной психологии»,
- 2) Групповое обсуждение темы «Исследование организационных структур»,
- 3) Групповая дискуссия на тему «Организация как мусорная корзина».

Литература для самостоятельной подготовки к занятию:

- 1) Карпов, А. В. Психология менеджмента / А. В. Карпов. – М. : Гайдарики, 2006. (издание 1999)
- 2) Леонова, А. Б. Психология труда и организационная психология: современное

состояние и перспективы развития : Хрестоматия / А. Б. Леонова, О. Н. Чернышева. - М. : Радикс, 2000. - 448 с. : ил. - (Программа "Обновление гуманитарного образования в России").

3) Оконешникова О. В. Политическая психология / О. В. Оконешникова. – М. : АПКИППРО, 2009.

4). Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности : учеб. пособие / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. - СПб. : Речь, 2003. - 448 с.

Занятие 3.

Тема занятия: Организация как феномен. Структура организации. Групповое поведение и общение в организации.

Цель занятия: Выработать первичные навыки по диагностике группового взаимодействия в организации.

Задачи:

- 1) охарактеризовать основы общения в организации: функции, средства, барьеры,
- 2) рассмотреть систему организационного общения,
- 3) научиться определять критерии эффективности коммуникативных сетей.

Задания для самостоятельной подготовки к занятию:

- 1) Подготовиться к обсуждению вопросов и сделать выписки по вопросам семинара.
- 2) Дать полную характеристику (письменно) структуре организации и основным теориям структуры организации.

Структура занятия:

- 1) рассмотрение организации как феномена,
- 2) .определение структуры организации,
- 3) исследование структуры коммуникативного акта.
- 4) выявление «эффектов» межличностного восприятия.
- 5) анализ барьеров эффективного общения.
- 6) исследование неформального общения в организации.
- 7) определение путей повышения эффективности общения в организациях.

Литература для самостоятельной подготовки к занятию:

1) Карпов, А. В. Психология менеджмента / А. В. Карпов. – М. : Гайдарики, 2006. (издание 1999)

2) Леонова, А. Б. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития : Хрестоматия / А. Б. Леонова, О. Н. Чернышева. - М. : Радикс, 2000. - 448 с. : ил. - (Программа "Обновление гуманитарного образования в России").

3) Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности : учеб. пособие / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. - СПб. : Речь, 2003. - 448 с.

4) Управление персоналом в организации : учеб. пособие для вузов / А. К. Саакян [и др.]. - СПб. : Питер, 2002. - 176 с.

Занятие 4.

Тема занятия: Проблемы власти и лидерства в организации.

Цель занятия: Изучить феномены власти и лидерства с точки зрения их влияния на эффективность функционирования организации.

Задачи:

- 1) изучить феномен власти, предоставить классификацию её источников,
- 2) выявить основные методы влияния,
- 3) исследовать модели реализации власти в межличностном взаимодействии,
- 4) научиться анализировать эволюцию власти в организации,

5) определять стили лидерства, оценивать их эффективность.

Задания для самостоятельной подготовки к занятию:

- 1) Подготовиться к обсуждению вопросов и сделать выписки по вопросам семинара.
- 2) Выписать выписки по проблеме власти и источникам власти, ориентируясь на работу Оконешниковой О. В. «Политическая психология».
- 3) Выписать характеристики руководителя, лидера, стили лидерства и руководства, ориентируясь на работу Оконешниковой О. В. и работу Андреевой Г. А.

Структура занятия:

- 1) мини-лекция «Потребность во власти»,
- 2) анализ основных оснований власти и методов контроля,
- 3) дискуссия на тему: «Существует ли потребность в ограничении свободы выбора человека?»,
- 4) рассмотрение феномена и основных теорий лидерства,
- 5) на примерах изучение стилей лидерства.

Литература для самостоятельной подготовки к занятию:

- 1) Карпов, А. В. Психология менеджмента / А. В. Карпов. – М. : Гайдарики, 2006. (издание 1999)
- 2) Леонова, А. Б. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития : Хрестоматия / А. Б. Леонова, О. Н. Чернышева. - М. : Радикс, 2000. - 448 с. : ил. - (Программа "Обновление гуманитарного образования в России").
- 3) Оконешникова О. В. Политическая психология / О. В. Оконешникова. – М. : АПКИППРО, 2009.
- 4) Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности : учеб. пособие / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. - СПб. : Речь, 2003. - 448 с.
- 5) Управление персоналом в организации : учеб. пособие для вузов / А. К. Саакян [и др.]. - СПб. : Питер, 2002. - 176 с.

Занятие 5.

Тема занятия: Персонал организации. Профессиональные типы личности.

Цель занятия: Изучить типы личности и возможности работы с каждым из них.

Задачи:

- 1) рассмотреть понятие индивидуальный стиль деятельности,
- 2) повторить основные типологии личности,
- 3) изучить методы определения типа личности и приёмы оптимизации работы сотрудников.

Задания для самостоятельной подготовки к занятию:

- 1) Подготовиться к обсуждению вопросов и сделать выписки по типам личности в профессиональной деятельности (в виде таблицы).
- 2) Выполнить методику Холланда. Оформить протокол исследования. Сделать выводы о профессиональных склонностях.

Структура занятия:

- 1) мини-лекция «Значение конституциональных и темпераментных типологий для прогноза успешности в профессиональной деятельности»,
- 2) групповое обсуждение основных типологий личности,
- 3) дискуссия на тему: «Возможности применения классификации Дж. Холланда в кадровом менеджменте».

Литература для самостоятельной подготовки к занятию:

- 1) Карпов, А. В. Психология менеджмента / А. В. Карпов. – М. : Гайдарики, 2006. (издание 1999)
- 2) Леонова, А. Б. Психология труда и организационная психология: современное

состояние и перспективы развития : Хрестоматия / А. Б. Леонова, О. Н. Чернышева. - М. : Радикс, 2000. - 448 с. : ил. - (Программа "Обновление гуманитарного образования в России").

3) Оконешникова О. В. Политическая психология / О. В. Оконешникова. – М. : АПКИППРО, 2009.

4) Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности : учеб. пособие / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. - СПб. : Речь, 2003. - 448 с.

5) Управление персоналом в организации : учеб. пособие для вузов / А. К. Саакян [и др.]. - СПб. : Питер, 2002. - 176 с.

Занятие 6.

Тема занятия: Организационная культура и развитие организации.

Цель занятия: Изучить основы формирования и методы оптимизации организационной культуры компании.

Задачи:

- 1) повторить факторы, детерминирующие формирование организационной культуры,
- 2) изучить коучинг как метод развития индивида, группы и организации
- 3) определить основные цели и методы организационного развития.

Задания для самостоятельной подготовки к занятию:

- 1) Подготовиться к обсуждению вопросов и сделать выписки по плану семинара.
- 2) Выписать характеристики организационной культуры, ориентируясь на работу Мацумото в виде таблицы.

3) Сделать выписки относительно организационной культуры образовательного учреждения. Какие типы организационной культуры образовательного учреждения существуют?

Структура занятия:

- 1) мини-лекция «Отбор и адаптация»,
- 2) групповое обсуждение методов получения информации о кандидатах на рабочее место,
- 3) изучение алгоритмов построения карьер работников компании.

Литература для самостоятельной подготовки к занятию:

1) Карпов, А. В. Психология менеджмента / А. В. Карпов. – М. : Гайдарики, 2006. (издание 1999)

2) Леонова, А. Б. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития : Хрестоматия / А. Б. Леонова, О. Н. Чернышева. - М. : Радикс, 2000. - 448 с. : ил. - (Программа "Обновление гуманитарного образования в России").

3) Оконешникова О. В. Политическая психология / О. В. Оконешникова. – М. : АПКИППРО, 2009.

4) Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности : учеб. пособие / под ред. Г. С. Никифорова, М. А. Дмитриевой, В. М. Снеткова. - СПб. : Речь, 2003. - 448 с.

5) Управление персоналом в организации : учеб. пособие для вузов / А. К. Саакян [и др.]. - СПб. : Питер, 2002. - 176 с.

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

Практические занятия по дисциплине «Организационная психология» проходят в виде практических работ, на которых обсуждаются и выполняются задания по отработке навыков при оценке различных методик. Всего практических занятий 6. Продолжительность

одного практического занятия – 4 ак. часа.

На практических занятиях выполняются практические работы. Задачи практических работ:

- формирование систематических знаний о психологических основах управленческой деятельности и их применение к решению практических задач в организациях
- ознакомление студентов с современным состоянием организационной психологии, с отечественными и зарубежными организационно-психологическими теориями и концепциями;
- способствовать развитию у студентов способностей осуществлять самостоятельную аналитическую и научно-исследовательскую работу в области организационной психологии;
- познакомить студентов с практическими методами и методиками организационно-психологической работы.

По результатам выполнения заданий практических работ составляется отчет. Отчет по практическим работам предьявляется в печатном и электронном вариантах.

Тематика практических занятий по дисциплина «Организационная психология»

№ практического занятия	Тема практического занятия	Содержание практического занятия
1	Организационная психология как научная дисциплина.	1. Предмет, задачи, структура организационной психологии. 2. Основные понятия организационной психологии. 3. Организационная психология и менеджмент. Место организационной психологии в системе психологической науки. 4. История возникновения и становления организационной психологии.
2	Теории организации.	1. Уровни анализа организационной психологии. 2. Исследование организационных структур как одно из направлений в организационной психологии. 3. Теории организации: классические; школа человеческих отношений; системные; ситуативные. 4. Характеристика классических моделей организации. 5. Школа человеческих отношений. Исследования Мэйо. 6. Теория Х - Y Д.МакГрегора. Теория Z Оучи. 7. Теория организации Э. Кирхлера. 8. Теория организации К. Майер-Пести. 9. Теория организации Е. Хофманн. 10. Системные теории организации. 11. Организация как «мусорная корзина». 12. Современные теоретические парадигмы организационной психологии: процессный, системный подход; ситуационный подход. 13. Управление по целям и управление по результату.
3	Организация как феномен. Структура организации. Групповое поведение и общение в организации.	1. Организация как феномен. 2. Структура организации. 3. Общение в организации. Функции общения. 4. Коммуникативная функция общения. Структура коммуникативного акта. Средства коммуникации. Вербальное общение. Невербальные средства общения. 5. Регулятивная функция общения. 6. Перцептивная функция общения. Идентификация. Эмпатия. Рефлексия. Интерпретация и атрибуция. «Эффекты» межличностного восприятия. Точность межличностной перцепции. Межличностная аттракция. Обратная связь. 7. Общение и понимание. Барьеры эффективного общения. Оценка источника сообщения. 8. Общение и статус. 9. Система организационного общения. Информационные потоки. Типы коммуникационных сетей. 10. Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления. 11. Критерии эффективности коммуникативных сетей. Пути повышения эффективности общения в организациях.
4	Проблема власти и лидерства в организации.	1. Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие. 2. Общая классификация оснований (источников) власти. Основания власти и контроль. 3. Косвенные методы влияния. 4. Потребность во власти. 5. Модель власти в межличностном взаимодействии. 6. Власть и свобода. Власть и повиновение. 7. Феномен лидерства. 8. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть. 9. Лидерство и эволюция власти в организации. 10. Теории лидерства. 11. Стили лидерства и оценка их эффективности.
5	Персонал организации. Профессиональные типы личности	1. Понятие типологии личности. Типологический диагноз как основа для прогноза социального поведения человека. 2. Биологические типологии. Конституциональные типологии (Кречмер, Шелдон). Типологии темперамента (Павлов, Теплов, Небылицын, Мерлин, Русалов). Значение конституциональных и темпераментных типологий для прогноза успешности в профессиональной деятельности. 3. Индивидуальный стиль деятельности. 4. Личность как система

		<p>значимых отношений. Типологии характера и акцентуации личности (К. Леонгард, А.Е.Личко). 5. Типология личности К.Юнга (экстраверсия-интроверсия). Юнгианские типы личности: эмотивный, ощущающий, интуитивный, мыслительный. Соционический подход к анализу личности. Применение соционики в психологии управления. 6. Психогеометрия для менеджеров, по С. Деллингер: треугольник, квадрат, круг, зигзаг, прямоугольник. Применение психогеометрической типологии для кадрового менеджмента. 7. Стили мышления, по Р.Брэмсон и А.Харрисон (1984): синтетический, идеалистический, прагматический, аналитический, реалистический. 8. Субмодальности личности (визуал, аудиал, кинестетик) и их применение в кадровом менеджменте. 9. Типология профессиональной деятельности. Профессиональная типология Е.А.Климова: «человек-человек»; «человек-техника», «человек-природа», «человек-знак», «человек-художественный образ».</p> <p>10. Классификация типов личности Дж. Холланда: реалистичный тип; интеллектуальный тип; социальный тип; конвенциональный тип; предприимчивый тип; артистический тип. Применение классификации Дж. Холланда в кадровом менеджменте. 11. Социально-психологические качества личности. Социальнопсихологические типы личности (классификация Олпорта и Шпрангера). Учет социально-психологических качеств личности.</p>
6	Организационная культура и развитие организации	<p>1. Организационная культура. 2. Факторы, детерминирующие формирование организационной культуры. 3. Теории организационной культуры. 4. Организационная культура и лидерство. 5. Национальное в организационной культуре. 6. Цели организационного развития. 7. Методы развития организации. 8. Развитие индивида. Развитие группы. 9. Коучинг как метод развития индивида, группы и организации. 10. Организационная культура образовательного учреждения.</p>

Структура отчета по практическим работам по дисциплине «Организационная психология».

1) ТИТУЛЬНЫЙ ЛИСТ, оформленный по образцу (образец 5.1.)

2) ОГЛАВЛЕНИЕ. Оглавление - это указатель рубрик (заголовков). Помещают оглавление в начале работы, сразу после титульного листа. Рубрики контрольной работы должны соответствовать разделам контрольной работы. Оглавление должно строго соответствовать форме.

3) ВВЕДЕНИЕ.

Во введении обязательно должны быть представлены следующие пункты:

1. формулировка цели и задач лабораторных работ,
 2. описание выборки на которой проводилась психометрическая проверка теста,
 3. описание теста, в отношении которого проводилась психометрическая проверка.
- Объем введения 2-3 страницы.

4) ГЛАВА 1. АНАЛИЗ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ПСИХОДИАГНОСТИЧЕСКИХ ДАННЫХ.

В этом разделе приводятся результаты тестирования с расчетами описательных статистик.

В разделе должны быть приведены:

1. Сводная таблица данных с первичными баллами по каждому испытуемому и z-значениями по всем пунктам и шкалам используемых опросников (таблица к1., таблица к2).

Таблица к1.

Первичные баллы результатов тестирования группы по тесту «...»

ФИО	Первичные баллы				
	Шкала 1	Шкала 2		Шкала n	Общий показатель

Таблица к2.

Стандартизированные баллы результатов тестирования группы по тесту «...»

ФИО	Стандартные z-показатели				
	Шкала 1	Шкала 2		Шкала n	Общий показатель

2. Анализ таблицы к2 с характеристикой испытуемых, отличающихся по проявлению признака от большинства других членов группы.

5) ГЛАВА 2. АНАЛИЗ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ВЫБОРОЧНЫХ ДАННЫХ

В этом разделе приводится оценка соответствия теста в целом и отдельных его шкал на соответствие нормальному распределению. Оценка дается на основе анализа гистограмм, значений средней арифметической, моды и медианы, показателей асимметрии и эксцесса и критерия Колмогорова-Смирнова.

В разделе должны быть приведены:

1. Таблица с описательными статистиками: среднее арифметическое (M_x), мода (M_o), медиана (M_e), показатели асимметрии со стандартной ошибкой асимметрии, эксцесса со стандартной ошибкой эксцесса, критерия Колмогорова-Смирнова (табл. к3).

Таблица к3.

Описательные статистики группы по показателям теста «...»

Показатели методики	среднее арифметическое (M_x)	мода (M_o)	медиана (M_e)	Асимметрия	Стандартная ошибка асимметрии	Эксцесс	Стандартная ошибка эксцесса	Критерий Колмогорова-Смирнова	Уровень статистической значимости отличия выборочного распределения от нормального по критерию Колмогорова-Смирнова (Асимпт. знач.)
Шкала 1									
Шкала 2									
...									
Шкала n									

2. Анализ таблицы к3 с характеристикой группы испытуемых в целом по характеру проявления признака. Характеристика группы на основе рассчитанных показателей асимметрии и эксцесса.

3. Гистограммы с кривыми нормального распределения эмпирических данных по всем шкалам теста и интегральному показателю (если такой имеется).

4. Обобщенная характеристика распределений на соответствие нормальному на основе визуального анализа гистограмм и интерпретации рассчитанных показателей асимметрии и эксцесса и критерия Колмогорова-Смирнова.

6) ГЛАВА 3. ПОСТРОЕНИЕ СТАНДАРТНЫХ ШКАЛ

В этом разделе на основе рассчитанных значений средних арифметических и стандартных отклонений разрабатываются шкалы стандартных значений: шкала стенов или шкала процентилов. Строятся таблицы перевода первичных данных в стандартные шкалы.

В разделе должны быть приведены:

1. Таблицы шкал стандартных значений.

Если распределение соответствует нормальному, то строится таблица перевода первичных баллов в шкалу стенов (Табл. к4а)

Таблица к4а.

Перевод первичных данных в шкалу стенов показателей теста «...»

Показатели методики	1 стен	2 стен	3 стен	4 стен	5 стен	6 стен	7 стен	8 стен	9 стен	10 стен
---------------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	------------

			$M - 2\sigma$	от $M - 2\sigma$ до $M - 1\frac{1}{2}\sigma$	от $M - 1\frac{1}{2}\sigma$ до $M - \sigma$	от $M - \sigma$ до $M - \frac{1}{2}\sigma$	от $M - \frac{1}{2}\sigma$ до M	от M до $\frac{1}{2}\sigma$	от $\frac{1}{2}\sigma$ до $M + \sigma$	от $M + \sigma$ до $M + 1\frac{1}{2}\sigma$	от $M + 1\frac{1}{2}\sigma$ до $M + 2\sigma$	от $M + 2\sigma$
Шкала 1												
Шкала 2												
...												
Шкала n												

Если распределение отличается от нормального, тогда строится таблица процентилей (табл. к4б)

Таблица к4б.

Перевод первичных данных в шкалу процентилей показателей теста «...»

Процентили	Шкала 1	Шкала 2	...	Шкала n	Общий показатель
min					
10					
20					
25					
30					
40					
50					
60					
70					
75					
80					
90					
max					

2. Характеристика статистической нормы на основе шкал стандартных значений.

7) ОЦЕНКА НАДЕЖНОСТИ ТЕСТА.

В этом разделе приводятся результаты оценки надежности теста. В разделе должны быть приведены:

1. Таблицы с показателями ретестовой надежности теста (Табл. а5).

Таблица к5.

Показатели ретестовой надежности теста «...»

Показатели методики	Среднее арифметическое показателя при первом тестировании	Среднее арифметическое показателя при втором тестировании	Достоверность различий показателей при первом и втором тестировании	Коэффициент корреляции	Достоверность коэффициента корреляции
Шкала 1					
Шкала 2					
...					
Шкала n					

2. Анализ показателей ретестовой надежности.

3. Таблицы с показателями внутренней согласованности теста (коэффициент α -Кронбаха) для каждой шкалы отдельно (Табл. к6).

Таблица к6.

Показатели внутренней согласованности (коэффициент α -Кронбаха) теста «...» по шкале «...».

Пункты шкалы	Среднее шкалы при удалении пункта	Общая корреляция коррелированны х пунктов	Альфа Кронбаха при удалении пункта	Альфа Кронбаха для всей шкалы без удаления пунктов
Вопрос 1				
Вопрос 5				
Вопрос 12				
Вопрос 17				
Вопрос 24				

4. Анализ показателей внутренней согласованности теста.

5. Общий вывод о надежности теста.

8) ОЦЕНКА ВАЛИДНОСТИ МЕТОДИКИ.

В этом разделе приводятся результаты оценки валидности теста. В разделе должны быть приведены:

1. Таблица соответствия пунктов теста (для каждой шкалы отдельно) предмету психодиагностики (Табл. к7) по данным экспертной оценки.

Таблица к7.

**Таблица соответствия пунктов шкалы «...»
теста «...»**

предмету психодиагностики (психологической категории)

Пункты опросника	Формулировка вопроса	Психологиче ская категория	% экспертов, выразивших несогласие	Заключение (соответствует/не соответствует)
Вопрос 1				
Вопрос 5				
Вопрос 12				
Вопрос 17				
Вопрос 24				

2. Анализ содержательной валидности на основе таблицы к7 и качества теоретического обоснования метода.

3. Описание дополнительных методик, выбранных для анализа конструктивной валидности.

4. Таблица интеркорреляций показателей анализируемой методики и дополнительных методик (Табл. к9). В таблице приводятся все рассчитанные коэффициенты корреляции. Особым образом (жирным шрифтом с подчеркиванием) выделяются значимые коэффициенты корреляции.

Таблица к9.

**Корреляционная матрица результатов психодиагностики по анализируемому
тесту «...»**

и дополнительным методикам «...» и «...».

Показатели методики 1	Показатели методики 2				
	Шкала 1	Шкала 2	...	Шкала п	Общий показатель методики 2
Шкала 1					
Шкала 2					
...					
Шкала k					
Общий показатель методики 1					

5. Оценка конструктивной валидности на основе анализа корреляций изучаемого опросника и близких по содержанию методик.

9) ЗАКЛЮЧЕНИЕ О КАЧЕСТВЕ ПСИХОДИАГНОСТИЧЕСКОЙ МЕТОДИКИ.

В данном пункте контрольной работы делается общее заключение о качестве

методики, анализируются её достоинства и недостатки.

Образец 5.1.

Титульный лист отчета по практическим работам

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский
государственный университет им.Н.И. Лобачевского»

ФАКУЛЬТЕТ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК

**ОТЧЕТ ПО ПРАКТИЧЕСКИМ РАБОТАМ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»**

Выполнил студент 2 курса
очной формы обучения
направление подготовки
«Конфликтология»,
группы 1415Б1ПС1,
Иванова Инна Ивановна

Преподаватель:
доц. Стоюхина **Н.Ю.**

Нижний Новгород, 2020

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Контрольная работа по дисциплине «Организационная психология» представляет собой сравнительный анализ не менее 4 психодиагностических методик, относящихся к одной из 18 групп (табл. П 8.1).

Основная цель контрольной работы - ознакомиться с конкретными методами организационной психологии, используемыми в практической работе специалистами-психологами, в том числе методами диагностики базовых личностных черт, темперамента, самооценки и др.

Задачи контрольной работы следующие:

1. расширение практических знаний в области психодиагностических методов, необходимых в работе практического психолога;
2. приобретение опыта психодиагностического исследования, в форме апробации изучаемых методик на реальной выборке испытуемых;
3. формирование адекватных представлений о принципах, практике применения, преимуществах и недостатках отдельных методов;
4. ознакомление с наиболее известными и достоверными методиками оценки личности;
5. изучение правил и способов обработки, анализа и интерпретации результатов методик тестирования;
6. овладение и закрепление навыков обработки данных, знакомство с методами оценки связей между параметрами, оцениваемыми различными психодиагностическими методиками;
7. сравнительный анализ методик с оценкой их достоверности, объективности, пригодности к использованию в практической деятельности.

Этапы выполнения самостоятельной контрольной работы следующие:

1. Определить организацию для исследования.
2. Подобрать методы проведения исследования работников в компании.
3. Сформировать выборку для проведения психодиагностических исследований в количестве не менее 15 человек.
4. Провести исследование респондентов выборки по выбранным для анализа методам.
5. Сделать анализ выраженности диагностируемых качеств в целом по группе.
6. Ознакомить респондентов с результатами тестирования, получить обратную связь.
7. Провести экспертную оценку надежности и валидности пунктов используемых методик.
8. Сравнить используемые методики по качеству.
9. Написать отчет о проведенном исследовании. Контрольную работу оформить в соответствии с требованиями. Защитить контрольную работу на занятии с использованием мультимедийной презентации.

Контрольная работа выполняется каждым студентом самостоятельно. Контрольные работы сдаются в печатной и электронной формах и защищаются публично на занятии с использованием презентаций.

Структура контрольной работы включает в себя следующие части:

1. Титульный лист по форме (образец 8.1)
2. Оглавление по форме (образец 8.2).
3. Введение, в котором формулируются цели работы, кратко характеризуется предмет исследования, перечисляются методы, которые представлены в дальнейшем анализе.
4. Глава 1. Методы. В главе приводится краткое описание методов, выбранных для анализа (не менее 5). Описание каждой методики должно включать: название методики, авторство, источник (откуда методика взята), теоретическое обоснование метода, характеристику структуры (количество вопросов, шкал, форм или версий и др.), характеристику шкал с указанием характерных вопросов, сведения о надежности и валидности, сферу применения методики.
5. Глава 2. Результаты исследования. В главе приводятся результаты апробации методик на реальной выборке испытуемых. Должны быть представлены в табличной форме описательные статистики (среднее арифметическое, стандартное отклонение, мода, медиана) по шкалам изучаемых методик с анализом проявления признаков в группе. Также должно быть описание процедуры проведения диагностики с анализом возникших сложностей при использовании изучаемых методик.

Кроме того в данной главе приводится сравнительная таблица с указанием достоинств

и недостатков анализируемых методик (табл. П.8.2) и её развернутый анализ.

6. Заключение, где делается вывод о качестве методик и возможности их применения.

7. Список используемой литературы, откуда были взяты методики для анализа.

Таблица П 8.1.

Предмет диагностики	Методики, обязательные для ознакомления
1. Базовые личностные черты	1. Опросник Р. Кеттелла 16-PF, 2. Тест-опросник Г. Айзенка EPQ, форма А 3. Тест NEO-FFI, 4. Опросник Р. Мак-Кри и П. Коста (в адаптации Хромова) 5. Индивидуально-типологический опросник (ИТО) В.Н. Собчик 6. Личностный дифференциал
2. Акцентуации и отклоняющееся поведение	1. Опросник Леонгарда-Шмишека, 2. Опросник ПДО А.Е. Личко 3. Опросник Мини-Мульт 4. Методика «Склонность к отклоняющемуся поведению» (автор А.Н. Орел), 5. Опросник «Нервно-психическая неустойчивость – акцентуации» (НПН-А) К.Н.Полякова и А.Н. Глушко
3. Самооценка и самоотношение	1. Шкала самооценки Дембо-Рубинштейн, 2. Методика изучения самоотношения Р. С. Пантеева, 3. Тест самомониторинга С. Снайдера 4. Тест уверенности в себе В.Г. Ромека 5. Методика «Оценка привлекательности», 6. Опросник «Симптомы неадекватной самооценки»
4. Базовые мотивы	1. Методика диагностики степени удовлетворенности основных потребностей методом парных сравнений 2. Методика В. Э. Мильмана «Диагностика мотивационной структуры личности» 3. Методика «Мотивация к избеганию неудач» Т. Элерс, Методика «Мотивация к успеху» Т. Элерс 4. Методика внутриличностного конфликта Фанталовой
5. Ценностные ориентации и жизненная стратегия	1. Методика «Ценностные ориентации» М. Рокича, 2. Методика «Ценности личности» Ш. Шварца 3. Методика «Уровень субъективного контроля», 4. Методика «Самоактуализация личности» Э. Шостром, 5. Методика «Смыслжизненные ориентации» Д.А. Леонтьева
6. Стили поведения в социуме	1. Тест К. Томаса «Стили поведения в конфликтной ситуации» , 3. Методика В. Смекала и М. Кучера «Направленность личности» («Ориентационная анкета» А. Баса), 4. Методика «Q-сортировка», 5. Опросник SACS С. Хобфолла, 6. Методика «Показатели индивидуализма-коллективизма» (ПИК) Почебут Л. Г. 7. Методика интерперсональных отношений Т. Лири
7. Диагностика склонности к общению	1. Опросник межличностных отношений В. Шутца, 2. Методика «Комплексная склонность к коммуникации», 3. Методика диагностики одиночества Зимбардо. 4. Дифференциальный опросник переживания одиночества
8. Диагностика толерантности-интолерантности	1. Методика «Диагностика эмпатии» А. Меграбиана и Н. Эпштейна, 2. Методика «Индекс толерантности» Г. Солдатовой, 3. Методика «Диагностика агрессивности» Басса-Дарки, 4. Методика «Диагностика этнической толерантности», 5. Методика «Субъективная шкала толерантности»
9. Межличностные отношения в группе	1. Социометрия, 2. Индекс групповой сплоченности М. Сишора, 3. Методика «Межличностные отношения в малой группе» Горбатенко А. С. 4. Опросник «Структура и качество рабочих отношений» 5. Методика «Психологический климат коллектива» Л.Н. Лутошкина 6. Методика «Отношение ко мне»
10. Склонность к риску	1. Методика оценки склонности к риску Шуберта, 2. Методика оценки склонности к риску Цукермана, 3. Методика оценки склонности к риску Шмелева,

	4. Методика оценки склонности к риску DOSPERT
11. Состояния субъективного благополучия, тревожность и депрессия	1. Методика «Самочувствие, активность, настроение», 2. Методика «Диагностика тревожности» Спилбергера-Ханина, 3. Методика оценки субъективного благополучия, 4. Методика «Актуальное состояние, Доминирующее состояние» Л.В. Куликова
12. Совладающее поведение, адаптация	1. Методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда, 2. Тест жизнестойкости С. Мадди, 3. Многоуровневый личностный опросник «Адаптивность» (МЛО) А. Г. Маклакова и С. В. Черянина, 4. Методика «Стратегии совладающего поведения» Р. Лазаруса, 5. Методика «Ситуативная оценка стресса»
13. Супружеские отношения	1. Методика «Рольные ожидания и притязания в браке» А. Н. Волковой, 2. Шкала семейного окружения (СПО), 3. Методика «Удовлетворенность браком» Гозмана, 4. Методика «Особенности общения между супругами» Ю.Е. Алешиной, Л.Я. Гозмана, Е.М. Дубровской, 5. Опросник «Измерение установок в супружеской паре» Ю.Е. Алешиной. 6. Методика «Шкала отношений в браке»
14. Детско-родительские отношения	1. Опросник для родителей «Анализ семейных взаимоотношений» (АСВ) В. Юстицкиса и Э. Г. Эйдемиллера, 2. Опросник родительских установок (PARY), 3. Методика диагностики родительского отношения А.Я. Варга и В.В. Столина, 4. Методика «Подростки о родителях», 5. Методика «Представления об идеальном родителе» Р.Г. Овчаровой
15. Профессиональная направленность	1. Дифференциально-диагностический опросник Климова, 2. Карта интересов Голомштока, 3. Методика Холланда
16. Удовлетворенность в труде и отношении к организации	1. Опросник «Уровень социально-психологической адаптации» Р. Х. Исмаилова, 2. Методика «Удовлетворенность работой» В. А. Розановой 3. Шкала организационной лояльности Дж. Мейера и Н. Аллен 4. Методика оценки привлекательности работы (ПТР-1) В. М. Снеткова 5. Методика «Рейтинг ценностно-потребностных ориентаций персонала» (РЦПОП) Лаптева Л.Г.
17. Профессиональное развитие и совершенствование	1. Опросник карьерных ориентаций «Якоря карьеры» Э. Шейна, 2. Опросник поведения и переживания, связанного с работой (ППСР), 3. Опросник «Профессиональная востребованность личности» (ПВЛ), 4. Опросник «Профессиональное выгорание» К. Маслач, 5. Методика «Шкала профессионализма»
18. Диагностика лидерства, стилей руководства, профессионально важных качеств руководителя	1. Тест «Анализ ограничений» М. Вудкока и Д. Фрэнсиса, 2. Экспертная оценка психологических характеристик личности руководителя (ПХЛР), 3. Методика «Коммуникативные и организаторские склонности» КОС Б.А.Федоришина, 4. Тест «Психологический портрет сотрудника» Д. Олдхема и Л. Морриса

Образец 8.1.

Титульный лист контрольной работы

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Национальный исследовательский Нижегородский
государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

ФАКУЛЬТЕТ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»,
ПО ТЕМЕ «АДАПТАЦИЯ ПЕРСОНАЛА»

Выполнил студент 2 курса
очной формы обучения
направление подготовки
«Конфликтология»,
группы 1415Б1ПС1,
Иванова Инна Ивановна

Преподаватель:
доц. Стоюхина **Н.Ю.**

Нижний Новгород, 2020

Образец 8.2.

Образец оглавления

ОГЛАВЛЕНИЕ		
ВВЕДЕНИЕ		3
Глава	Методы	5
1.		
	1.1. «Прогрессивные матрицы» Равена.	5
	1.2. Тест интеллекта Р. Кеттелла.	7
	1.3. Тест Г.Ю. Айзенка	9
	1.4. Тест структуры интеллекта Р. Амтхауэра	11
	1.5. Методика В.Н. Бузина «Краткий отборочный тест»	13
	1.6. Тест Гилфорда	15
Глава	Результаты исследования	18
2.		
	2.1. Описание группы испытуемых	18
	2.2. Результаты диагностики и их анализ	19
	2.3. Сравнительная оценка методов	20
ЗАКЛЮЧЕНИЕ		23
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ		25

6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), включающий:

6.1. Перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений) приводится в ОПОП.

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)	Процедуры оценивания результатов обучения
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) основные концепции продуктивного развития личности; б) принципы и методы тайм-менеджмента и эффективной организации деятельности; в) критерии эффективности труда в профессии <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) определять приоритеты в деятельности, ставить достижимые цели, задачи, вырабатывать на основе их планы и реализовывать их на практике; б) организовывать свою деятельность, оптимально используя ресурсы и время, в) видеть перспективы профессиональной деятельности <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) опытом творческой деятельности в профессиональной сфере; б) навыками самоорганизации и саморегуляции деятельности; -в) достижения на практике обозначенных ранее профессиональных целей и задач <p>Мотивация:</p> <ul style="list-style-type: none"> а) интерес к обучению и развитию в профессиональной среде; б) творческие способности и готовность к созданию нового в профессиональной сфере; в) стремление к достижению успеха в профессиональной деятельности; - г) готовность к личностному, социальному, профессиональному росту, раскрытию своих потенциальных возможностей в профессии 	Экзамен, тестирование, контрольная работа, отчет по практическим работам
ОПК-7. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) понятийно-категориальный аппарат социологической теории, 2) классические социологические теории; 3) основные динамические процессы, происходящие в малой социальной группе. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) пользоваться понятийно-категориальным аппаратом социологической теории; 2) анализировать основные динамические процессы, происходящие в малой социальной группе. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) навыками применения понятийно-категориального аппарата социологической теории в социальном взаимодействии с различными субъектами социальной жизни, в том числе в профессиональной сфере. 2) навыками работы в малых социальных группах; - 3) навыками оценки стратификационных процессов в современном обществе. <p>Мотивация:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1) иметь интерес, профессиональную мотивацию и творческую активность к изучению и применению на практике социологических методов и принципов исследования; 2) иметь и развивать способности к работе в группе, в том числе вербальные, невербальные; 3) демонстрировать готовность к развитию профессиональных качеств, важных для психодиагностической деятельности. 	Экзамен, тестирование, контрольная работа, отчет по практическим работам

Описание шкал оценивания

Оценка сформированности компетенций осуществляется во время аттестационных

мероприятий:

1. текущий контроль успеваемости – проверка самостоятельной работы реферата и оценка его представления на практическом занятии,
2. промежуточная аттестация, которая может осуществляться в 2-х формах:
 - устный экзамен,
 - письменный экзамен в виде итогового теста.

На промежуточной аттестации проводится оценка сформированности всех компетенций, относящихся к дисциплине «Организационная психология». Промежуточная аттестация по проводится в форме экзамена. Экзамен может проводиться как в устной, так и в письменной формах.

Устный экзамен проводится по вопросам, которые выносятся на промежуточную аттестацию. Вопросы экзамена двух типов:

1. теоретические – для оценки знаний,
2. практические – для оценки умений, навыков.

Критерии и шкалы для интегрированной оценки уровня сформированности компетенций

(оценка осуществляется по результатам текущей проверки знаний и промежуточной аттестации)

Индикаторы компетенции	ОЦЕНКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
Полнота знаний	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 ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько незначительных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
Наличие умений	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными незначительными и недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
Наличие навыков (владение опытом)	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	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач
Мотивация (личностное отношение)	Полное отсутствие учебной активности и мотивации	Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют	Учебная активность и мотивация низкие, слабо выражены, стремление решать задачи качественно	Учебная активность и мотивация проявляются на среднем уровне, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи на среднем уровне качества	Учебная активность и мотивация проявляются на уровне выше среднего, демонстрируется готовность выполнять большинство поставленных задач на высоком уровне качества	Учебная активность и мотивация проявляются на высоком уровне, демонстрируется готовность выполнять все поставленные задачи на высоком уровне качества	Учебная активность и мотивация проявляются на очень высоком уровне, демонстрируется готовность выполнять нестандартные дополнительные задачи на высоком уровне

							качества
Характеристика сформированности компетенции	Компетенция в не сформирована. отсутствуют знания, умения, навыки, необходимые для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач.	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям, но есть недочеты. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по некоторым профессиональным задачам.	Сформированность компетенции в целом соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в целом достаточно для решения стандартных практических (профессиональных) задач.	Сформированность компетенции полностью соответствует требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для решения сложных практических (профессиональных) задач.	Сформированность компетенции превышает стандартные требования. Имеющихся знаний, умений, навыков и мотивации в полной мере достаточно для применения творческого подхода к решению сложных практических (профессиональных) задач.
Уровень сформированности компетенций	Нулевой	Низкий	Ниже среднего	Средний	Выше среднего	Высокий	Очень высокий

6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения и (или) для итогового контроля сформированности компетенции

Вопросы к экзамену

№ вопроса	Формулировка вопроса	Компетенция
1	Предмет и основные направления исследований в области организационной психологии.	УК-2
2	История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины.	УК-2
3	Междисциплинарные связи организационной психологии.	УК-2
4	Методы организационной психологии.	УК-2
5	Исследовательские методы в организационной психологии. Классификации методов сбора и анализа данных. 6	УК-2
6	Методы системно-структурного анализа организации	УК-2
7	Диагностические, консультативные и коррекционные методы в организационной психологии	УК-2
8	Классические теории организаций	ОПК-7
9	Системные теории организаций	ОПК-7
10	Понятие организации как социотехнической системы	ОПК-7
11	Типы организаций, их классификации по внешней целевой направленности	ОПК-7
12	Постиндустриальное общество и формирование организаций нового типа	ОПК-7
13	Основные характеристики организаций и система их взаимосвязей	ОПК-7
14	Цели организации, их иерархическая структура	ОПК-7
15	Распределение функций и спецификация задач персонала в организации.	ОПК-7
16	Структурное строение организаций, основные структурообразующие факторы.	ОПК-7
17	Развитие организаций, основные стадии. Факторы продолжительного существования организации	ОПК-7
18	Эффективность работы организации, основные критерии и их типология.	ОПК-7
19	Анализ деятельности человека в организации	ОПК-7
20	Стресс-факторы организационной среды и здоровье профессионалов.	ОПК-7
21	Трудовая мотивация, основные концепции и модели	ОПК-7
22	Удовлетворенность трудом, интегративный подход к оценке	ОПК-7

23	Ценности и групповые нормы	ОПК-7
24	Руководство и лидерство в организации	ОПК-7
25	Внутригрупповые конфликты, способы разрешения	ОПК-7
26	Групповая сплоченность, психологический климат в группе	ОПК-7
27	Реализация властных функций в организации	ОПК-7
28	Проблема мотивирования и стимулирования в организации	ОПК-7
29	Социокультурные и организационные нормы труда	ОПК-7
30	Организационные ценности	ОПК-7
31	Понятие «организационной культуры»	ОПК-7
32	Организационное развитие и инновационные технологии	ОПК-7
33	Новые формы труда и организационные взаимодействия в постиндустриальном обществе	ОПК-7
34	Основные функциональные роли психолога в организациях	ОПК-7
35	Профессиональные требования и сферы компетентности организационного психолога	ОПК-7
36	Проблема отбора персонала организации.	ОПК-7
37	Проблема адаптации персонала в организации	ОПК-7
38	Групповое поведение и общение в организации	ОПК-7
39	Специфика образовательного учреждения как организации.	ОПК-7
40	Управление образовательным учреждением. Организационная психология как наука и практика.	ОПК-7

. Типовые контрольные задания итогового теста по дисциплине «Организационная психология» для промежуточной аттестации

1. В современной науке выделяют следующие типы организационных структур:

- 1) механистическая
- 2) органическая
- 3) простая
- 4) все вышеперечисленное

2. В современной науке выделяют следующие типы организационных структур:

1. Механистическая; органическая; простая, бюрократическая, матричная.
2. Простая и сложная.
3. Механистическая и социальная.
4. Техническая и социальная.
5. Авторитарная и демократическая.

3. Управленческий процесс традиционно разделяется на пять этапов, в число которых НЕ входит:

1. Рекогносцировка
2. Планирование
3. Организация
4. Руководство людьми
5. Мотивация
6. Контроль

4. Что из перечисленного входит в число обобщенных Р. Л. Кричевским требований к психологической стороне менеджерского контроля:

1. Постоянство
2. Оперативность
3. Объективность
4. Экономичность

5. Все названное

5. Функциональный анализ руководства включает в себя функции:

1. Администраторская
2. Стратегическая
3. Экспертно-консультативная
4. Представительская
5. Все названные

6. Что из перечисленного препятствует эффективной коммуникации в организации:

1. Недооценка руководителем важности коммуникаций
2. Неблагоприятный психологический климат в организации
3. Отсутствие обратной связи
4. Неполнота информации и. неудовлетворительная структура сообщений
5. Все названное

7. В число признаков эффективной обратной связи НЕ входит:

1. Директивность
2. Конструктивность
3. Надежность
4. Своевременность, незамедлительный характер
5. Готовность принимать ее

6.6. Типовые контрольные задания

6.6.1. Типовые контрольные задания теста по теме «Теории организации»

1. К современным теориям организации относятся:

1. Ситуационные
2. Системные
3. Управление по результатам
4. Все названное

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

1. Стратегия; навыки и квалификация; разделяемые ценности; структура; система; кадры; стиль.

2. Стратегия; навыки и квалификация; разделяемые ценности; структура; процессы; кадры; стиль.

3. Стратегия; навыки и квалификация; разделяемые ценности; структура; система; кадры; организационный климат.

4. Стратегия; навыки и квалификация; разделяемые ценности; структура; система; кадры; производительность труда.

5. Стратегия; навыки и квалификация; разделяемые ценности; структура; система; кадры; внешние связи.

3. Автором бюрократической теории организации является:

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

4. Автором теории X и теории Y является:

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

5. Автором теории Z является:

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

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

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

7. К положениям теории X относятся все, КРОМЕ:

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

8. К положениям теории Y относятся все, КРОМЕ:

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

9. К положениям теории Z относятся все, КРОМЕ:

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

общностью целей всех работников

5. стимулом работы является создание атмосферы общей ответственности

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Основная литература

Леонова А. Б. Организационная психология: Учебник / Под общ. ред. А.Б. Леоновой - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 429 с.: 60х90 1/16 + (Доп. мат. znanium.com). - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-006052-1 // <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=425039>

Карпов, А. В. Организационная психология : учебник для академического бакалавриата / А. В. Карпов ; под ред. А. В. Карпова. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 570 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3715-2 // <https://biblio-online.ru/book/5808800D-F9E6-4B0C-B03C-352B0A7E4B97>

7.2. Дополнительная литература

Столяренко А. М. Психология менеджмента: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Менеджмент организации" , "Управление персоналом" и "Психология" / Столяренко А.М., Амаглобели Н.Д., - 2-е изд., испр. и доп. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 455 с.: 60х90 1/16 ISBN 978-5-238-02136-2 // <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=882340>

Бакирова Г. Х. Психология развития и мотивации персонала: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Психология", "Менеджмент организации", "Управление персоналом" / Бакирова Г.Х. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 439 с.: 60х90 1/16 ISBN 978-5-238-01605-4 // <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=882352>

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// <https://biblio-online.ru/book/D19CA616-5573-44F5-831C-A9E215798CE4>

Рогов, Е. И. Организационная психология : учебник для бакалавров / Е. И. Рогов. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 621 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-2896-9 // <https://biblio-online.ru/book/A71DC6AB-04AC-4166-B1C0-5AE251BED3BD>

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 // <https://biblio-online.ru/book/180AD9A4-4506-4DF1-A307-C375462B9ADE>

в) Интернет-ресурсы

- <http://psyjournals.ru/> - Портал психологических изданий. Издатель: Московский государственный психолого-педагогический университет.
- <http://www.psystudy.com/> - Официальный сайт мультидисциплинарного научного психологического интернет-журнала "Психологические исследования".
- <http://www.psy-gazeta.ru/> - «Психологическая газета» — профессиональное периодическое интернет-издание для психологов.
- <http://www.voppsy.ru/frame25.htm> - «Вопросы психологии». Полнотекстовая электронная библиотека журнала за 20 лет (1980–1999)
- <https://cyberleninka.ru/> - Научная открытая электронная библиотека
- <http://diss.rsl.ru/> - Электронная библиотека диссертаций РГБ. Текстовые доступы к авторефератам и диссертациям.

- <http://elibrary.ru/> - научная электронная библиотека

Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

В процессе преподавания дисциплины «Организационная психология» требуется учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, оснащенные стационарным или переносным мультимедийным комплексом, групповых и индивидуальных консультаций, помещения для самостоятельной работы обучающихся, оснащенных компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную образовательную среду.

8.1. Программное обеспечение

Для работы с текстами – Microsoft Word, для подготовки презентаций – Microsoft Power Point (Дог. № 62459079)

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 37.03.02 «Конфликтология» с учетом рекомендаций ОПОП ВПО по направлению 37.03.02 «Конфликтология»

Автор (ы): Н.Ю. Стоюхина

Рецензент (ы) Маркелова Т.В.

Заведующий кафедрой Л.Н. Захарова

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН 9.11.2021, протокол № 2