

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

Институт экономики и предпринимательства
(факультет / институт / филиал)

Кафедра университетского менеджмента и инноваций в образовании

УТВЕРЖДЕНО
решением ученого совета ННГУ
протокол от
«13» ноября 2022 г. № 13

Рабочая программа дисциплины (модуля)

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 человеческими ресурсами
(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень)
бакалавр
(бакалавр / магистр / специалист)

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

Нижний Новгород
Год начала подготовки 2023

1. Область применения программы

Программа дисциплины является частью основной образовательной программы в соответствии с ФГОС высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», уровень Бакалавр.

Программа разработана в соответствии с требованиями Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования — программам бакалавриата, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 05.04.2017 № 301.

2. Цели (планируемые результаты) освоения дисциплины

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.

3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы образования и задачи дисциплины

Дисциплина «Организационная психология» является дисциплиной по выбору Б1.В.ДВ.08.02. вариативной части учебного плана.

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

4. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

В результате освоения учебной дисциплины «Организационная психология» у выпускника должны быть сформированы компетенции:

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций
способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6)	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.
владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения (ОПК-6)	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
знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике (ПК-4);	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
знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умением применять их на практике (ПК-30);	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.
способностью и готовностью оказывать консультации по формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива (взаимоотношения, морально-психологический климат), умением применять инструменты	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

прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива (ПК-31);	
владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32);	Знать: основы формирования организационной культуры; Уметь: применять на практике навыки диагностики организационной культуры; Владеть: методами обеспечения этических норм взаимоотношений в организации
владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-33);	Знать: основы самоуправления и самостоятельного обучения; Уметь: проводить работу по обмену навыками самостоятельного обучения с коллегами; Владеть: средствами профилактики личной и профессиональной деформации и выгорания.
способность создавать и поддерживать условия, направленные на привлечение, удержание и развитие креативного персонала в организации (ПК ОС-41)	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

В результате освоения учебной дисциплины «Организационная психология» обучающийся должен:

Знать: основные типы проблем, затрудняющих эффективное функционирование персонала современных организаций, и способы их разрешения с учетом возможностей применения в конкретных организационных условиях;

Уметь: осуществлять подготовку общей схемы проведения диагностико-оптимизационной работы с персоналом организаций и выбирать конкретные методические процедуры ее реализации, соответствующие специфике организационных проблем с учетом профессиональных компетенций и этических норм работы психолога в прикладных условиях;

Владеть: средствами психологического анализа различных форм организационных взаимодействий с выходом на определение специфики проблем, характерных для сотрудников конкретных организаций, и конкретными методами и формами проведения

организационно-психологических исследований диагностикой и оптимизационной направленности.

5. Тематический план дисциплины

№	Название темы	Всего часов	Аудиторные часы		Самостоятельная работа
			Лекции	Семинары Практические занятия	
1	Организационная психология как теоретическое, научное и практическое знание	9	2	2	4
2	Методологические предпосылки решения проблем организационных структур	7	2	2	3
3	Психологическое обеспечение функционирования организационных структур	7	2	2	3
4	Индивидуальные факторы эффективности деятельности	7	2	2	3
5	Проблемы успешности профессиональной деятельности управленца	7	2	2	3
6	Профессиональная карьера в организации	7	2	2	3
7	Процесс формирования организационной культуры	7	2	2	3
8	Прикладные проблемы организационной психологии	7	2	2	3
9	Группы в организации	7	2	2	3
10	Здоровье и работа	7	2	2	4
Всего		72	20	20	32

6. 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. Задания для самостоятельной работы. Проектные задания. Тест рубежного контроля с квалитетическим обеспечением. Качественный анализ ответов. Темы рефератов или докладов.

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. — [С. 10—65](#)

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. Задания для самостоятельной работы. Проектные задания. Тест рубежного контроля с квалитетическим обеспечением. Качественный анализ ответов. Темы рефератов или докладов.

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. — [С. 66—114](#)

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. Задания для самостоятельной работы. Проектные задания. Тест рубежного контроля с квалитетическим обеспечением. Качественный анализ ответов. Темы рефератов или докладов.

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. — [С. 115—177](#)

Тема 4. Индивидуальные факторы эффективности деятельности

Проблемы мотивации в организации. Теории мотивации. Особенности волевого поведения работников. Способности работника и эффективность деятельности. Задания для самостоятельной работы. Проектные задания. Тест рубежного контроля с квалитетрическим обеспечением. Качественный анализ ответов. Темы рефератов или докладов.

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. — [С. 178—243](#)

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. Задания для самостоятельной работы. Проектные задания. Тест рубежного контроля с квалитетрическим обеспечением. Качественный анализ ответов. Темы рефератов или докладов.

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. — [С. 244—306](#)

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. Задания для самостоятельной работы. Проектные задания. Тест рубежного контроля с квалитетрическим обеспечением. Качественный анализ ответов. Темы рефератов или докладов.

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. — [С. 307—374](#)

Тема 7. Процесс формирования организационного поведения

Организационное поведение. Система коммуникаций организации. Адаптация персонала. Обучение персонала. Задания для самостоятельной работы. Проектные задания. Тест рубежного контроля с квалитетрическим обеспечением. Качественный анализ ответов. Темы рефератов или докладов.

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. — [С. 375—436](#)

Тема 8. Прикладные проблемы организационной психологии

Организационное консультирование. Кадровое консультирование. Организационный конфликт. Организация и ведение переговоров. Задания для самостоятельной работы. Проектные задания. Тест рубежного контроля с квалитетрическим обеспечением. Качественный анализ ответов. Темы рефератов или докладов.

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. — [С. 437—534](#)

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. Задания для самостоятельной работы. Проектные задания. Тест рубежного контроля с квалитетрическим обеспечением. Качественный анализ ответов. Темы рефератов или докладов.

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. :

Тема 10. Здоровье и работа

Понятие «профессиональное здоровье» в психологии. Основные направления изучения профессионального здоровья в психологии. Психологическое обеспечение профессионального здоровья менеджера. Задания для самостоятельной работы. Проектные задания. Тест рубежного контроля с квалитетическим обеспечением. Качественный анализ ответов. Темы рефератов или докладов.

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. — [С. 586—640](#)

7. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины. Формы контроля

Организация образовательного процесса регламентируется учебным планом и расписанием учебных занятий. Язык обучения (преподавания) — русский. Для всех видов аудиторных занятий академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.

При формировании своей индивидуальной образовательной траектории обучающийся имеет право на перезачет соответствующих дисциплин и профессиональных модулей, освоенных в процессе предшествующего обучения, который освобождает обучающегося от необходимости их повторного освоения.

7.1. Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

7.2. Лекции

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов учебного плана.

На первой лекции лектор обязан предупредить студентов, применительно к какому базовому учебнику (учебникам, учебным пособиям) будет прочитан курс.

Лекционный курс должен давать наибольший объем информации и обеспечивать более глубокое понимание учебных вопросов при значительно меньшей затрате времени, чем это требуется большинству студентов на самостоятельное изучение материала.

7.3. Семинарские занятия

Семинарские занятия представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы.

Основной формой проведения семинаров является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях. В обязанности преподавателя входят: оказание методической помощи и консультирование студентов по соответствующим темам курса.

Активность на семинарских занятиях оценивается по следующим критериям:

- ответы на вопросы, предлагаемые преподавателем;
- участие в дискуссиях;
- выполнение проектных и иных заданий;
- ассистирование преподавателю в проведении занятий.

Доклады и оппонирование докладов проверяют степень владения теоретическим материалом, а также корректность и строгость рассуждений.

Оценивание заданий, выполненных на семинарском занятии, входит в накопленную оценку.

7.4. Самостоятельная работа студента

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.

7.5. 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 принятия 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.

7.7. Оценивание по дисциплине

Оценивание результатов освоения дисциплины происходит в соответствии с представленными ниже критериями оценивания

Критерии оценивания (дескрипторы)						
«плохо»	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«очень хорошо»	«отлично»	«превосходно»
отсутствие знаний материала	наличие грубых ошибок в основном материале	знание основного материала с рядом негрубых ошибок	знание основного материала с рядом заметных погрешностей	знание основного материала с незначительными погрешностями	знание основного материала без ошибок и погрешностей	знание основного и дополнительного материала без ошибок и погрешностей
полное отсутствие умений, предусмотренных компетенцией	отсутствие ряда важнейших умений, предусмотренных данной компетенцией	наличие минимального необходимого количества умений, предусмотренных компетенцией	наличие большинства основных умений, продемонстрированное в стандартных вопросах	наличие всех основных умений, продемонстрированных в стандартных вопросах	наличие всех умений, продемонстрированное в стандартных вопросах	наличие всех умений, продемонстрированное в стандартных и нестандартных вопросах
полное отсутствие навыков, предусмотренных компетенцией	отсутствие навыков, предусмотренных компетенцией	наличие минимальных навыков, предусмотренных компетенцией	посредственное владение навыками, предусмотренными компетенцией	достаточное владение навыками, предусмотренными компетенцией	хорошее владение навыками, предусмотренными компетенцией	всестороннее владение навыками, предусмотренными компетенцией

			ей	ией		цией
0 – 20 %	20 – 50 %	50 – 70 %	70-80 %	80 – 90 %	90 – 99 %	100%

7.8. Методические рекомендации по обучению лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. N АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Освоение дисциплины лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для студентов с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

7.9. Контрольные вопросы по дисциплине

1. Что представляет собой наука организационная психологи?
2. Как она соотносится с наукой об управлении, с психологией, социологией, дифференциальной психологией

3. На каких уровнях происходит влияние психологических факторов на организационную эффективность? Раскройте каждый из них.
4. Что, на ваш взгляд, необходимо в первую очередь сделать в организации для повышения ее эффективности.
5. Что является критерием эффективности управления поведением в организации?
6. Каким образом различные элементы системы организационного поведения взаимодействуют между собой?
7. Чем отличается миссия организации от философии организационной культуры?
8. Назовите функции организационной культуры.
9. По каким критериям можно охарактеризовать организационную культуру.
10. По каким параметрам можно сравнивать организационную культуру
11. Приведите несколько примеров зарубежных и российских организаций с сильной организационной культурой. Обоснуйте свое мнение.
12. К какому типу организационной культуры относится организация, в которой вы учитесь (работаете)?
13. В каком направлении она будет развиваться в ближайшем будущем?
14. Как формируется и поддерживается организационная культура.
15. Назовите возрастные кризисы, характерные для мужчин и женщин и особенности коррекционной работы .
16. Проанализируйте, как возраст и пол влияет на текучесть кадров, производительность, абсентеизм и удовлетворенность работника.
17. Как влияет возраст на интеллектуальную активность и продуктивность персонала?
18. Сравните , как влияют половые различия на выполнение профессиональной деятельности и поведения сотрудников.
19. Как развод влияет на эффективность служащего и его удовлетворенность работой? Что можно сказать относительно пар, которые живут в гражданском браке.
20. Какие способности и личностные качества пользуются спросом на рынке труда?
21. Как соотносятся интеллектуальные способности IQ и эффективность работника?
22. Что такое эмоциональный интеллект?
23. Что включает в себя типология Хейманса-Ле Сена.
24. Что включает в себя типология Майерса Бриггса
25. Расшифруйте индикаторы Майерс- Бриггс : MBTI , какие есть еще психологические типы? \Перечислите причины, почему люди объединяются в группы.
26. Назовите стадии развития группы.
27. Перечислите условия, влияющие на эффективность работы группы.
28. Какие факторы влияют на сплоченность группы.
29. Из чего складывается эффективность группового процесса?
30. Что такое синергетический эффект.
31. Дайте определение команды и группы.
32. Какими эффектами и артефактами обладает команда, перечислите и раскройте их.
33. Перечислите известные вам социально-ролевые и профессионально-ролевые типы сотрудников.
34. Назовите неформальных группировок сотрудников и возможности управления ими.
35. Перечислите роли необходимые в коллективе.
36. Какова сущность мотивационного процесса
37. Назовите сходства и различия теорий мотиваций, основанных на потребностях

38. Каковы практические выводы из теорий мотивации.
39. Какие теории мотивации вам больше всего импонируют?
40. Дайте характеристику теории равенства.
41. Каким образом она может быть использована при организации системы оплаты труда?
42. Как вы относитесь к утверждению, что «деньги в настоящее время являются главной мотивирующей силой персонала в западных странах»?
43. Каковы особенности системы мотивации работников в современной России?
44. Какую роль занимают в ней материальные стимулы приведите примеры, аргументируйте свою точку зрения.
45. Как мотивировать персонал в условиях ограниченных финансовых возможностей персонала?
46. Что такое стресс и каковы его источники
47. Каким образом проблема стресса связана с происходящими в организации изменениями?
48. Каковы факторы стресса зависящие от организации,
49. Каковы факторы стресса, зависящие от работника
50. Что должен знать работник для предупреждения негативных последствий стресса?
51. Какое влияние оказывает стресс на производительность, дисциплину, текучесть кадров, удовлетворенность трудом?
52. Рассмотрите схему развития карьеры с точки зрения «духовной практики» и охарактеризуйте каждый этап.
53. Охарактеризуйте различные векторы карьеры: «вертикальная», «горизонтальная», «параллельная», «центростремительная», «нисходящая»
54. Почему организация должна заниматься карьерой своих сотрудников. Аргументируйте и приведите примеры.
55. Каковы возможные линии и этапы развития карьеры человека.
56. Проанализируйте сложности карьерного пути человека и основные способы их преодоления.

7.10. Примеры контрольных заданий по дисциплине

Задание 1

1. Рассмотрите нижеприведенные заявления о миссии различных российских компаний (компаний «Акрополь», компании «Химстрой»)

2. *Ответьте на вопросы:*

- 1) что вы считаете удачным в этих решениях;
- 2) что вам кажется спорным или неудачным.

1. Миссия риэлтерской компании «Акрополь»:

- содействовать благополучию и процветанию общества и его граждан, оказывая качественные услуги на рынке недвижимости;
- способствовать развитию рынка недвижимости и правил взаимодействия, привлекать к сотрудничеству другие фирмы;
- содействовать распространению риэлтерских знаний и опыта;
- совершенствовать методы работы и создавать новые, привлекая лучших специалистов вне зависимости от корпоративной принадлежности;

- развивать этичность взаимоотношений на рынке недвижимости;
- извлекать достаточную прибыль из текущих операций компании для достижения целей и осуществления планов компании;
- прилагать усилия к укреплению бренда;
- способствовать самосовершенствованию сотрудников, обеспечивая их профессиональный рост и создавая условия для материальной независимости персонала; обеспечивать понимание персоналом целей компании и руководства; стимулировать развитие технологий, которые будут высвобождать больше времени для творчества и самореализации персонала;
- способствовать развитию социальных отношений, поддерживая некоммерческие проекты в области культуры, искусства и спорта;
- стать компанией федерального уровня, заслужить репутацию компании, отличающейся целеустремленностью, честностью, последовательностью в работе и высоким качеством обслуживания; реализовывать профессиональные и управленческие амбиции;
- осваивать смежные рынки и содействовать их развитию.

Заявление о миссии компании «Химстрой» (г. Дзержинск, Нижегородская область): «Компания "Химстрой"» разрабатывает и выпускает высококачественное оборудование для переработки полимеров и обеспечивает высокий уровень сервисного сопровождения, наиболее полно удовлетворяя потребности заказчика. Максимально эффективное использование инжинирингового и производственного потенциала в условиях небольшой динамичной компании позволяет нам удерживать конкурентоспособные цены как на российском, так и на зарубежных рынках. Это должно позволить учредителям компании "Химстрой"» получать оптимальную прибыль, а персоналу компании — достойное и справедливое вознаграждение».

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.

Задание 3.

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

Задание 4.

Используя таблицу «Темперамент работников» проанализируйте с точки зрения:

- А) совместимости работников, в командной деятельности
- Б) тип темперамента и рекомендуемая деятельность

Задание 4

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.

Задание 5

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 6

Проанализируйте ситуацию «Меньше работы - меньше денег» и про аргументируйте свою позицию:

- Какое отношение данная ситуация имеет к стрессу.
- Каковы ее последствия для работников, для организации
- Насколько данная ситуация характерна для российских организаций

Ситуация: «Меньше работы - меньше денег»

Все большее распространение получает «временная занятость», когда компания сокращает персонал, «выбрасывая людей на улицу». Это лишает работников уверенности в завтрашнем дне, получении стабильного заработка и определенного социального статуса. В этих условиях странно видеть колонны бастующих рабочих компании «Джигенерал Мотор» с лозунгами «Меньше работы - меньше денег».

В середине 90-х компания значительно сократила численность занятых, передав часть их функций оставшимся работникам. Сверхурочная работа стала обязательной для подавляющей части персонала; продолжительность рабочей недели некоторых сотрудников доходила до 66 ч. Компании выгоднее было оплачивать свехурочные работы, чем держать дополнительных работников.

Однако, несмотря на высокие заработки, работники испытывали чувство глубокой неудовлетворенности и усталости, которое со временем нарастало. Один из

работников так описывал свои ощущения: «Складываются впечатления, будто единственное, что я делаю- это работаю, сплю, и потом вновь возвращаюсь на работу»

Задание 7.

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.Левиним.

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.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение

8.1. 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.](#)

8.2. 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.](#)

8.3. Программные средства

1. ЭБС biblio-online.ru

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

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 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 ВО ННГУ с учетом рекомендаций и ОПОП ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление человеческими ресурсами».

Автор:
д.п.н., профессор кафедры
университетского менеджмента
и инноваций в образовании

Н.Е. Серебровская

Рецензент:
к.психол.н., доцент кафедры культуры
и психологии предпринимательства

Н.А.Родина

Заведующий кафедрой университетского
менеджмента и инноваций в образовании:
д.с.н., профессор

А.О. Грудзинский

Программа одобрена на заседании методической комиссии ИЭП (протокол № 6 от 14 ноября 2022 года).