

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Центр корпоративного развития

УТВЕРЖДЕНО

Директор Центра
корпоративного развития

« 23 » декабря 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

«Организационная психология»

Наименование программы _____ «Менеджмент организации» _____

Программу разработал: Карпушина Людмила Валентиновна

Содержание

1. Цели и задачи дисциплины
2. Планируемые результаты обучения по дисциплине
3. Объем и виды учебной работы
4. Содержание дисциплины
5. Методические указания по освоению дисциплины
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины (модуля)

Цель изучения дисциплины: обучение слушателей современным подходам и методам исследований в организационной психологии, знакомство с основными психологическими закономерностями и механизмами функционирования организации в целом, человека, группы в организации.

Основными задачами изучения дисциплины являются:

- изучение закономерностей социально-психологического поведения людей при различных условиях;
- изучение влияния организационного поведения на эффективность компании;
- усвоение полученных знаний на практических примерах конкретных организаций.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Изучение дисциплины «Организационная психология» в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Профессиональные компетенции (ПК):

Вид деятельности: организационно-управленческая

ПК-2 - способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию;

ПК-2	-	Знать	Уметь	Владеть
способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	-	– современные стратегические и тактические инструменты управления организацией; – технологию построения процессов управления организацией и управления персоналом; – современные модели управления и практические технологии их реализации; – принципы взаимодействия с подчиненными и коллегами; – принципы работы на общий результат.	– применять современные модели управления; - разрабатывать и реализовывать организационно-управленческие решения с учетом многообразия проблем и ситуационных факторов в деятельности организации; - организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; – анализировать коммуникационные межличностные, групповые процессы и разрабатывать предложения по повышению их эффективности – применять подходы управления по ценностям,	- аналитическими, статистическими и количественными методами решения типовых организационно-управленческих задач; – методологией экономического исследования, методами и приемами анализа экономических и управленческих процессов с помощью стандартных моделей. – навыками разработки и совершенствования корпоративной культуры, – навыками взаимодействия с подчиненными и коллегами работать на общий результат, кооперировать с другими людьми, – навыками

		разрабатывать и анализировать корпоративную культуру компании, – оценивать эффективность деятельности подразделений и сотрудников.	контроля и оценки деятельности подразделений и сотрудников.
--	--	---	---

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- современные стратегические и тактические инструменты управления организацией;
- технологию построения процессов управления организацией и управления персоналом;
- современные модели управления и практические технологии их реализации;
- принципы взаимодействия с подчиненными и коллегами;
- принципы работы на общий результат.

Уметь:

- применять современные модели управления;
- разрабатывать и реализовывать организационно-управленческие решения с учетом многообразия проблем и ситуационных факторов в деятельности организации;
- организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;
- анализировать коммуникационные межличностные, групповые процессы и разрабатывать предложения по повышению их эффективности
- применять подходы управления по ценностям, разрабатывать и анализировать корпоративную культуру компании,
- оценивать эффективность деятельности подразделений и сотрудников.

Владеть:

- аналитическими, статистическими и количественными методами решения типовых организационно-управленческих задач;
- методологией экономического исследования, методами и приемами анализа экономических и управленческих процессов с помощью стандартных моделей.
- навыками разработки и совершенствования корпоративной культуры,
- навыками взаимодействия с подчиненными и коллегами работать на общий результат, кооперировать с другими людьми,
- навыками контроля и оценки деятельности подразделений и сотрудников.

3. Объем и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды учебной работы по дисциплине:

Таблица 1

Объем и виды учебной работы

Виды учебной работы	Всего час.
Аудиторные занятия в том числе:	28
Лекции	8
Практические (ПЗ)	20
Общая трудоемкость: Часы	28
Виды промежуточной аттестации:	Экзамен

4. Содержание дисциплины

4.1. Темы дисциплины и виды занятий:

Тематический план дисциплины «Организационная психология» представлен в таблице 2.

Таблица 2.

Темы дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Формируемые компетенции	Лек	ПЗ	СР	Всего
1	Тема 1. Мотивы и ценности сотрудников	ПК-2	2	5		7
2	Тема 2. Индивидуальное и групповое поведение	ПК-2	2	5		7
3	Тема 3. Организационное поведение в кризисных ситуациях	ПК-2	2	5		7
4	Тема 4. Организационное управление и организационное поведение	ПК-2	2	5		7

Итого		ПК-2	8	20		28
-------	--	------	---	----	--	----

4.2. Содержание тем дисциплины

Тема 1. Мотивы и ценности сотрудников

Мотивы и потребности людей в организации. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Исследование мотивационного фона в организации. Ценности и организационное поведение. Удовлетворенность трудом как ресурс для повышения эффективности деятельности. Руководство и лидерство в структурах управления. Управление индивидуальным поведением сотрудников. Личностные особенности персонала, влияющие на организационное поведение.

Тема 2. Индивидуальное и групповое поведение

Влияние индивидуальных особенностей на организационное поведение сотрудника. Взаимодействие личности и организации. Самореализация сотрудника. Социально-психологические закономерности поведения индивида в группе. Групповая динамика. Неформальные отношения в группе как ресурс повышения производственной эффективности. Особенности управления в зависимости от типологии сотрудников и руководителя. Основные групповые феномены и процессы: лидерство, роли, групповая иерархия, социальная леность, фасилитация, принятие групповых решений, сплоченность. Управление групповыми процессами. Особенности принятия групповых решений.

Тема 3. Организационное поведение в кризисных ситуациях

Организационные кризисы, их влияние на поведение людей в организации. Формирование антикризисных команд. Работа с последствиями кризисов. Конфликты в организации: понятие, виды, причины, функции. Стратегия и тактика работы с конфликтами. Групповое поведение при организационных изменениях. Сопротивление изменениям как ресурс повышения эффективности управления. Преодоление сопротивления изменениям.

Тема 4. Организационное управление и организационное поведение

Управленческое поведение как предмет исследований. Организационная власть как организационно-психологический процесс. Процессы лидерства и руководства. Теории лидерства. Стили руководства и их эффективность. Подходы к управленческим моделям с точки зрения организационного поведения. Формирование эффективных коммуникаций в организации. Управление конфликтами: стратегия и тактика. Эффективность стилей поведения в конфликте.

5. Методические указания по освоению дисциплины

5.1. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Методические указания для преподавателя

Изучение дисциплины проводится в форме лекций, практических занятий, организации самостоятельной работы слушателей, консультаций. Главное назначение лекции - обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у слушателей ориентиры для самостоятельной работы над курсом.

Основной целью практических занятий является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов курса, их методологическая и методическая проработка. Они проводятся в форме опроса, диспута, тестирования, обсуждения докладов и пр.

Самостоятельная работа с научной и учебной литературой, изданной на бумажных носителях, дополняется работой с тестирующими системами, с информационными базами данных сети Интернет.

Методы проведения аудиторных занятий:

- лекции, реализуемые через изложение учебного материала под запись с сопровождением наглядных пособий в виде слайдов;

- практические занятия, во время которых слушатели выступают с докладами по заранее предложенным темам и дискуссионно обсуждают их между собой и преподавателем; решаются практические задачи (в которых разбираются и анализируются конкретные ситуации) с выработкой умения формулировать выводы, выявлять тенденции и причины изменения социальных явлений; проводятся устные и письменные опросы (в виде тестовых заданий) и контрольные работы (по вопросам лекций и практических занятий), проводятся деловые игры.

Лекции есть разновидность учебного занятия, направленная на рассмотрение теоретических вопросов излагаемой дисциплины в логически выдержанной форме. Основными целями лекции являются системное освещение ключевых понятий и положений по соответствующей теме, обзор и оценка существующей проблематики, ее методологических и социокультурных оснований, возможных вариантов решения, дача методических рекомендаций для дальнейшего изучения курса, в том числе литературы и источников. Лекционная подача материала, вместе с тем, не предполагает исключительную активность преподавателя. Лектор должен стимулировать слушателей к участию в обсуждении вопросов лекционного занятия, к высказыванию собственной точки зрения по обсуждаемой проблеме.

Практические занятия направлены на развитие самостоятельности слушателей в исследовании изучаемых вопросов и приобретение профессиональных умений и навыков. Практические занятия традиционно проводятся в форме обсуждения проблемных вопросов в группе при активном участии слушателей, они способствуют углубленному изучению наиболее фундаментальных и сложных проблем курса, служат важной формой анализа и синтеза исследуемого материала, а также подведения итогов самостоятельной работы слушателей, стимулируя развитие профессиональной компетентности, навыков и умений. На практических занятиях слушатели учатся работать с научной литературой, четко и доходчиво излагать проблемы и предлагать варианты их решения, аргументировать свою позицию, оценивать и критиковать позиции других, свободно публично высказывать свои мысли и суждения, грамотно вести полемику и представлять результаты собственных исследований.

При проведении практических занятий преподаватель должен ориентировать слушателей при подготовке использовать в первую очередь специальную научную литературу (монографии, статьи из научных журналов).

Результаты работы на практических занятиях должны учитываться преподавателем при выставлении итоговой оценки по данной дисциплине. На усмотрение преподавателя слушатели, активно отвечающие на занятиях, и выполняющие рекомендации преподавателя при подготовке к ним, могут получить повышающий балл к своей экзаменационной оценке.

Особенности реализации дисциплины в отношении лиц из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Слушатели с ограниченными возможностями здоровья, в отличие от остальных слушателей, имеют свои специфические особенности восприятия, переработки материала.

Подбор и разработка учебных материалов должны производиться с учетом того, чтобы предоставлять этот материал в различных формах так, чтобы инвалиды с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально (например, с использованием программ-синтезаторов речи) или с помощью тифлоинформационных устройств.

Выбор средств и методов обучения осуществляется самим преподавателем. При этом в образовательном процессе рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими слушателями, создании комфортного психологического климата в студенческой группе.

Согласно требованиям, установленным Минобрнауки России к порядку реализации образовательной деятельности в отношении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, необходимо иметь в виду, что:

1) инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья по зрению имеют право присутствовать на занятиях вместе с ассистентом, оказывающим обучающемуся необходимую помощь.

2) инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья по слуху имеют право на использование звукоусиливающей аппаратуры.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при прохождении государственной итоговой аттестации;

- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, общаться с экзаменатором);

- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;

- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность сдачи обучающимся инвалидом экзамена может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;

- продолжительность подготовки обучающегося к ответу на экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья организация обеспечивает выполнение следующих требований при проведении аттестации:

а) для слепых:

- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются рельефно-точечным шрифтом Брайля или в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются обучающимися на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых, либо надиктовываются ассистенту;

- при необходимости обучающимся предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

- б) для слабовидящих:
- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются увеличенным шрифтом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;
- в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:
- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - по их желанию испытания проводятся в письменной форме;
- г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):
- письменные задания выполняются обучающимися на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;
 - по их желанию испытания проводятся в устной форме.

О необходимости обеспечения специальных условий для проведения аттестации обучающийся должен сообщить письменно не позднее, чем за 10 дней до начала аттестации. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).

Методические указания для слушателей

Для успешного освоения дисциплины слушатели должны посещать лекционные занятия, готовиться и активно участвовать в практических занятиях. Изучение дисциплины целесообразно начать со знакомства с программой курса, чтобы четко представить себе объем и основные проблемы курса. Прочитав соответствующий раздел программы, и установив круг тем, подлежащих изучению, можно переходить к работе с конспектами лекций и учебником. Конспект лекций должен содержать краткое изложение основных вопросов курса. В лекциях преподаватель, как правило, выделяет выводы, содержащиеся в новейших исследованиях, разногласия ученых, обосновывает наиболее убедительную точку зрения. Необходимо записывать методические советы преподавателя, названия рекомендуемых им изданий. Не нужно стремиться к дословной записи лекций. Для того чтобы выделить главное в лекции и правильно ее законспектировать, полезно заранее просмотреть уже пройденный лекционный материал, для более полного и эффективного восприятия новой информации в контексте уже имеющихся знаний, приготовить вопросы лектору. Прочитав свой конспект лекций, следует обратиться к материалу учебника.

Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их. Каждый возврат к старому материалу позволяет найти в нем что-то новое, переосмыслить его с иных позиций, определить для него наиболее подходящее место в уже имеющейся системе знаний. Неоднократное обращение к пройденному материалу является наиболее рациональной формой приобретения и закрепления знаний.

Работа с литературой

При изучении дисциплины слушатели должны серьезно подойти к исследованию учебной и дополнительной литературы. Данное требование особенно важно для подготовки к практическим занятиям.

Особое внимание слушателям следует обратить на соответствующие статьи из научных журналов. Данные периодические издания представлены в читальном зале СГЭУ. Для поиска научной литературы по дисциплине слушателям также следует использовать каталог Электронной научной библиотеки: e-library.ru.

5.2. Методические рекомендации по практическим и/или лабораторным занятиям

Для решения учебных задач в рамках дисциплины «Организационная психология» используются следующие формы проведения практических занятий:

1. Анализ практических ситуаций (мини-кейсов) по отдельным темам дисциплины
2. Дискуссии в рамках изученных тем.
3. Деловые игры.

Пример кейса, который используется на практическом занятии представлен ниже.

Авторский кейс «Социальная лень или эффект Рингельманна в организациях»

1. Презентуйте группе эффект Рингельманна
2. Приведите примеры из вашей жизни положительного и отрицательного влияние феномена на вас (других членов группы).
3. Как можно учитывать наличие этого явления при организации выступления с докладом о новом рац.предложении по участку механического цеха перед комиссией, состав которой – руководители отделов компании

Если в соревнованиях по перетягиванию каната участвует команда из 8 человек, будут ли их общие усилия равны сумме усилий 8 человек, участвующих в личном первенстве?

Почти 100 лет тому назад французский инженер Макс Рингельманн доказал, что коллективное усилие в такой команде в 2 раза меньше суммы индивидуальных усилий.

БиббЛатане, Киплинг Уильямс и Стивен Харкинс обратили внимание на то, что от 6 человек, кричащих или аплодирующих «изо всех сил», шума больше не в 6 раз, чем от одного, а всего лишь менее чем в 3 раза. Как и при перетягивании каната, «производство шума» тоже подвержено влиянию неэффективности группы.

Латане проводил свои эксперименты следующим образом: шестерых испытуемых с завязанными глазами усаживали полукругом и давали всем наушники, через которые транслировали оглушительные крики или овации. Участники при этом не могли слышать ни свои, ни чужие крики и аплодисменты. В зависимости от сценария эксперимента их просили кричать или аплодировать либо в одиночку, либо вместе с другими.

Предварительно участники эксперимента предположили, что вместе с другими они будут кричать громче, так как почувствуют себя более раскованно. Что же оказалось на самом деле?

Проявилась социальная лень: когда испытуемые думали, что другие 5 членов группы либо кричат, либо хлопают в ладоши, они производили в 3 раза меньше шума, чем когда думали, что занимаются этим в одиночку.

Поразительно, но аплодировавшие как в одиночку, так и вместе с группой не считали себя ленивыми; им казалось, что они в обоих случаях «выкладываются» одинаково. То же самое происходит, если учащиеся работают над коллективным проектом, за который получают одинаковые оценки. Уильямс отмечает: сам факт существования лениности признается всеми, но признать самого себя ленивым не желает никто.

В экспериментах Джона Суини студенты крутили педали велосипедов более энергично (об их усилиях судили по количеству полученного при этом электричества), если знали, что экспериментаторы наблюдают за каждым из них в отдельности, а не тогда, когда они думали,

что оцениваются суммарные усилия всей команды. Когда работает группа, у её членов появляется искушение проехаться за счет товарищей, т. е. стать «халявщиками».

Проявления социальной лености в реальной жизни

Когда в России у власти были коммунисты, работа в колхозах была организована так, что сегодня люди трудились на одном поле, завтра – на другом, и никто ни за что не отвечал. В личном пользовании они имели лишь небольшие участки земли. При этом личные подсобные хозяйства колхозников на долю которых приходился всего 1% всех обрабатывавшихся земель, давали 27% всей сельскохозяйственной продукции страны.

5.3. Методические рекомендации по написанию курсовых работ/ курсовых проектов/ контрольных работ

Написание курсовых работ (проектов) и контрольных работ по данной дисциплине не предусмотрено учебным планом.

6.Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная психология»

Перечень контролируемых мероприятий для проведения промежуточного контроля по дисциплине «Организационная психология» представлен в таблице 3.

Таблица 3

Фонд оценочных средств по дисциплине «Организационная психология»

Номер семестра	Промежуточная аттестация						
	Курсовая работа	Курсовой проект	Контрольная работа (для заочной формы обучения)	Промежуточное тестирование	Зачет	Зачет с оценкой	Экзамен
1							+

6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Изучение дисциплины «Организационная психология» в образовательной программе направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

профессиональными компетенциями (ПК), соответствующими видам профессиональной деятельности:

Вид деятельности: организационно-управленческая.

ПК-2 - способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию;

ПК-2 способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационног о развития и изменений и обеспечивать их реализацию	Знать	Уметь	Владеть
	<ul style="list-style-type: none"> – современные стратегические и тактические инструменты управления организацией; – технологию построения процессов управления организацией и управления персоналом; – современные модели управления и практические технологии реализации; – принципы взаимодействия с подчиненными и коллегами; – принципы работы на общий результат. 	<ul style="list-style-type: none"> – применять современные модели управления; – разрабатывать и реализовывать организационно-управленческие решения с учетом многообразия проблем и ситуационных факторов деятельности организации; – организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; – анализировать коммуникационные межличностные, групповые процессы и разрабатывать предложения по повышению их эффективности – применять подходы управления по ценностям, разрабатывать и анализировать корпоративную культуру компании, – оценивать эффективность деятельности подразделений и сотрудников. 	<ul style="list-style-type: none"> – аналитическими, статистическими и количественными методами решения типовых организационно-управленческих задач; – методологи ей экономического исследования, методами и приемами анализа экономических и управленческих процессов с помощью стандартных моделей. – навыками разработки и совершенствования корпоративной культуры, – навыками взаимодействия с подчиненными и коллегами работать на общий результат, кооперировать с другими людьми, – навыками контроля и оценки деятельности подразделений и сотрудников.

6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

Таблица 4

Уровни сформированности компетенций

Компетенции (код, наименование)	Уровни сформированности и компетенции	Основные признаки уровня (дескрипторные характеристики)
ПК-2 - способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	1. Пороговый	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – современные стратегические и тактические инструменты управления организацией; – технологию построения процессов управления организацией и управления персоналом; – современные модели управления и практические технологии их реализации; – принципы взаимодействия с подчиненными и коллегами; – принципы работы на общий результат. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять современные модели управления; - разрабатывать и реализовывать организационно-управленческие решения с учетом многообразия проблем и ситуационных факторов в деятельности организации; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач;
	2. Повышенный	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать коммуникационные межличностные, групповые процессы и разрабатывать предложения по повышению их эффективности – применять подходы управления по ценностям, разрабатывать и анализировать корпоративную культуру компании, – оценивать эффективность деятельности подразделений и сотрудников. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - аналитическими, статистическими и количественными методами решения типовых организационно-управленческих задач; – методологией экономического исследования, методами и приемами

		<p>анализа экономических и управленческих процессов с помощью стандартных моделей.</p> <p>– навыками разработки и совершенствования корпоративной культуры,</p> <p>– навыками взаимодействия с подчиненными и коллегами работать на общий результат, кооперировать с другими людьми,</p> <p>– навыками контроля и оценки деятельности подразделений и сотрудников.</p>
--	--	--

6.3.1. Материалы для промежуточного тестирования

Тестирование по данной дисциплине не предусмотрено.

6.3.2 Тематика курсовых работ/курсовых проектов/контрольных работ

Написание курсовых работ (проектов) и контрольных работ по данной дисциплине не предусмотрено учебным планом

6.3.3 Примерные вопросы к экзамену

Код контролируемой компетенции: ПК-2

1. Мотивы и потребности людей в организации. Содержательные и процессуальные теории мотивации
2. Влияние индивидуальных особенностей на организационное поведение сотрудника.
3. Организационные кризисы ,их влияние на поведение людей в организации.
4. Исследование мотивационного фона в организации.
5. Ценности и организационное поведение. Источники ценностных представлений.
6. Удовлетворенность трудом как ресурс для повышения эффективности деятельности.
7. Ценностные аспекты организационной деятельности.
8. Взаимодействие личности и организации
9. Самореализация сотрудника. Социально-психологические закономерности поведения индивида в группе.
10. Групповая динамика. Взаимовлияние формальной и неформальной групповых структур
11. Неформальные отношения в группе как ресурс повышения производственной эффективности
12. Формирование антикризисных команд. Работа с последствиями кризисов
13. Конфликты в организации: понятие, виды,, причины , функции
14. Стратегия и тактика работы с конфликтами
15. Подходы к управленческим моделям с точки зрения организационного поведения
16. Управленческое поведение как предмет исследований

17. Организационная власть как организационно-психологический процесс
18. Процессы лидерства и руководства. Теории лидерства
19. Стили руководства и их эффективность
20. Убеждения. Психологические модели убеждающего воздействия

6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Методические материалы по проведению экзамена

Цель – оценка качества усвоения учебного материала и сформированности компетенций в результате изучения дисциплины.

Процедура - проводится в форме собеседования с преподавателем во время экзамена. Слушатель получает экзаменационный билет и время на подготовку. Время 15-20 минут.

Содержание представляет перечень примерных вопросов к экзамену

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Рекомендуемая литература

Основная литература:

1. Балашов, А.П. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник, 2018. - 112 с.
2. Иванова, Т.Ю. Теория организации: Учебник / Т.Ю. Иванова. - М.: КноРус, 2018. - 256 с.
3. Кирхлер, Э. Управление в организациях [Текст] . т. 2 : Психология труда и организационная психология / К. Родлер; Научн. ред. Е. В. Маркова. - Пер. с нем. С.С. Дмитриева. - Харьков : Гуманитарный Центр, 2014. - 124 с. ; 60x84/16. - Библиогр.: с. 121 - 122. - ISBN 978-617-7022-13-7

Дополнительная литература:

1. Дедушева, Л.А. Социология и психология управления / Л.А. Дедушева, М.Н. Кузина, Е.В. Астратенкова. - М.: Русайнс, 2019. - 352 с.
2. Теория организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — 2-е изд. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 156 с.

7.2. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. Федеральный образовательный портал «Экономика, Социология, Менеджмент». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ecsocman.edu.ru>
2. Журнал «Организационная психология» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://orgpsyjournal.hse.ru/>
3. Журнал «Организационная психология и психология труда» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://istina.msu.ru/journals/41343504/>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

- аудитория, оборудованная учебной мебелью, видеопроекционным оборудованием для презентаций и экраном;
- возможность пользования библиотекой и читальным залом, оснащенным компьютерной техникой для доступа к электронному каталогу библиотеки СГЭУ;
- компьютерные классы для всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки слушателей с доступом к базам данных Интернет.

Разработчик:

Карпушина Л.В.