

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Абдрахманов Данияр Марсипович
Должность: ректор ГБОУ ВО "БАГУ"
Дата подписания: 04.04.2023 14:31:21
Уникальный программный идентификатор:
6caf317d71a2c7d2f749ed2578795b66901352dd

Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Башкирская академия государственной службы и управления
при Главе Республики Башкортостан»**

Кафедра экономической теории и социально-экономической политики

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

Б1.О.35 Организационная психология

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки

37.03.01 Психология

Направленность (профиль)
Организационная психология

Форма обучения
Очно-заочная

Уфа 2022

Рабочая программа дисциплины Б1.О.35 Организационная психология
/сост. Н.А. Биктимирова - Уфа: ГБОУ ВО «БАГСУ», 2022 год

Рабочая программа предназначена для обучающихся очно-заочной
формы обучения по направлению подготовки 37.03.01 Психология

РЕКОМЕНДОВАНА заседанием кафедры экономической теории и
социально-экономической политики
протокол № 9 (234) от " 29 " апреля 2022г.

@ Биктимирова Н.А., 2022 год
@ ГБОУ ВО «БАГСУ», 2022 год

Содержание

1 Цели и задачи освоения дисциплины.....	4
2 Требования к результатам обучения по дисциплине	5
3 Структура и содержание дисциплины	11
3.1 Структура дисциплины.....	11
3.2 Содержание разделов дисциплины	12
3.3 Курсовой проект (курсовая работа)	20
4 Учебно-методическое обеспечение дисциплины	24
4.1 Основная литература	24
4.2 Дополнительная литература.....	25
4.3 Периодические издания.....	25
4.4 Интернет-ресурсы	26

1 Цели и задачи освоения дисциплины

Одной из основных областей практической подготовки психолога является развитие компетенций в сфере психологического обеспечения деятельности различных организаций на современном этапе развития всего российского общества. Поэтому обучающимся предлагается курс по систематизированному изложению современных проблем организационной психологии, в котором прежде всего рассматривается вся совокупность психологических аспектов при создании, развитии и успешном функционировании современных организаций. Особый интерес представляют вопросы профессиональной деятельности организационного психолога, психологические особенности формирования штата, оценки и развития сотрудников, создания полноценно функционирующих производственных (проектных, научных, творческих и др.) команд. Это позволит, в свою очередь, развить у обучающихся навыки организационного анализа, соотнесения теоретических концепций, тех или иных моделей и психологического сопровождения и управления.

Цель (цели) освоения дисциплины:

Целью дисциплины «Организационная психология» является изучение психологических закономерностей в области теории и практики создания и развития современных организаций, организационного проектирования, формирования психологического климата и организационной культуры, создания высокоэффективных управленческих команд и оптимизация кадрового подбора.

Задачами изучения дисциплины «Организационная психология» являются:

- ознакомление с предметом организационной психологии как наук, её современными отраслями, методами исследования и практическими приложениями;
- определение основных этапов возникновения и развития организационной психологии как в трудах зарубежных исследователей, так и в работах отечественных учёных;
- изучение содержательной специфики профессиональной деятельности организационного психолога, содействие в осознании мотивации и обосновании выбора этой профессиональной специализации;
- познакомиться с теоретическими основами и моделями организационной психологии и со спецификой решаемых задач в организациях различных отраслей и форм собственности;
- получить представление о методах работы организационных психологов в современных организациях: проведение психологического интервью, психодиагностика персонала, организация и содержательное наполнение при обучении и развитии персонала, формирование проектных команд и принятие управленческих решений и др.

2 Требования к результатам обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих результатов обучения

Код компетенции	Содержание компетенции (или её части)	Индикаторы компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине (learning outcomes), характеризующие этапы формирования компетенций
ОПК-8	Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	ОПК – 8.1 Выполняет свои профессиональные функции в организациях разного типа; ОПК – 8.2 Соблюдает организационные политики и процедуры	<p><u>Знать:</u> Низкий уровень освоения: знать базовые понятия и категории курса; содержание всех разделов данного курса; основные содержательные отличия видов профессиональной деятельности организационного психолога; основные исторические концепции и положения в организационной психологии. Средний уровень освоения: знать обзор основных проблем современной организационной психологии; исторические подходы и концепции научного управления и научной организации труда; содержание основных современных сфер приложения знаний организационной психологии. Высокий уровень освоения: знать основания и концептуальные подходы к организации и психологическому обеспечению работы организации; основной категориальный строй организационной психологии как науки; профессиональные функции и организационные политики.</p> <p><u>Уметь:</u> Низкий уровень освоения: уметь выделять основные признаки организаций и особенности её взаимосвязей с внешней средой; пользоваться основными приёмами для выделения социальной позиции роли личности в организации, включая определение причин ролевой перегрузки личности в организации, выделять основные факторы профессиональной пригодности/непригодности. Средний уровень освоения: уметь определять основные проблемы в системе психологического сопровождения различных видов профессиональной деятельности в организации; применять методы системного анализа для подготовки и совершенствования процессов отбора и развития персонала.</p>

			<p>Высокий уровень освоения: уметь определять основные психологические проблемы в организации: проведение реорганизаций и реструктурирование бизнес-процессов, трудности в межличностных взаимоотношениях и в отношениях между организацией и сотрудником, отсутствие техник преодоления стресса и стратегического видения, слабые навыки в коммуникативной деятельности и др.; адекватно применять инструменты и приёмы практического психологического исследования организаций на основе современной методологии.</p> <p><u>Владеть:</u></p> <p>Низкий уровень освоения: владеть концепцией системного подхода к психологическому исследованию организации, выделяя его основные подсистемы и этапы; навыками подготовки и проведения основных этапов проведения исследований в области организационной психологии.</p> <p>Средний уровень освоения: владеть навыками разработки и применения методов психологического изучения профессий, включая изучение основных этапов работы с персоналом; владеть методами внедрения современных технологий эффективного руководства и лидерства в организации; навыками первичной обработки полученных эмпирических данных, их интерпретации и внесения на этой основе организационных предложений.</p> <p>Высокий уровень освоения: владеть методологией системного, поведенческого, деятельностного и гуманистического подхода к решению задач организационной психологии; навыками подготовки и проведения подготовки и развития персонала, включая внедрение методов интерактивного обучения и ситуационного тестирования, приёмами ведения дискуссии, навыками соблюдения организационных политик и процедур.</p>
--	--	--	--

3 Структура и содержание дисциплины

3.1 Структура дисциплины

3.1.1 Очно-заочная форма обучения

Общая трудоемкость дисциплины составляет 10 зачетных единиц (360 академических часов).

Вид работы	Трудоемкость, академических часов		
	10 семестр	11 семестр	всего
Общая трудоёмкость	180	180	360
Контактная работа:	14	14	28
Лекции (Л)	6	6	12
Практические занятия (ПЗ)	8	8	16
Промежуточная аттестация (зачет)	36	36	72
Самостоятельная работа:	130	130	260
- самостоятельное изучение разделов 1-4;	54	54	108
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	38	38	76
- подготовка к практическим занятиям.	38	38	76
Вид итогового контроля	экзамен	экзамен	

Темы дисциплины, изучаемые в 10-11 семестрах

№ темы	Наименование темы	Количество часов			
		всего	аудиторная работа		внеауд. работа
			Л	ПЗ	
1	Введение в организационную психологию. Развитие организационной психологии.	90	2	4	84
2	Личность в организации: профессиональный отбор, трудовая мотивация и развитие.	90	4	4	82+36
3	Социально-психологические механизмы работы организаций: трудовые группы, команды, лидерство, организационная культура.	90	2	4	84
4	Психология принятия решений и организационные конфликты.	90	4	4	82+36
	Итого:	360	12	16	260+72(промежуточная аттестация)

3.2 Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Введение в организационную психологию. Развитие организационной психологии.

Предмет организационной психологии: структуры организаций, эффективное функционирование, профессиональная деятельность сотрудников. Возникновение и развитие организационной психологии в США и Западной

Европе, работы Ф.У. Тейлора, Г. Мюнстерберга, А. Файоля, Э. Мейо. Хоторнский эксперимент и его последствия. Научная организация труда в Советской России, работы сотрудников Центрального института труда, представителей психотехнической школы (У. Штерн). Тесная связь психологии труда и организационной психологии, роль социальной психологии. Организационная психология и организационная социология.

Понятие организации в психологии. Основные виды организационных структур (функциональная, дивизиональная, проектная, матричная и др.) и сопровождающие их психологические эффекты. Понятие диапазона контроля, централизация и децентрализация в организациях. Функции психолога в организации: исследовательская (экспертная), консультационная, педагогическая и просветительская. Организация и общество, выделение факторов внешней среды прямого и косвенного воздействия. Организационные изменения в условиях глобализации и преодоления последствий пандемии.

Тема 2. Личность в организации: профессиональный отбор, трудовая мотивация и развитие.

Личность сотрудника организации, личность и социальная роль. Регламентация организационной роли (должностная инструкция) и её интернализация. Типы личности и соответствующие им виды профессиональной деятельности (Дж. Холланд). Понятие ролевой перегрузки и ролевой недогрузки (А. Л. Свенцицкий), источники ролевых конфликтов в организации. Феномен профессиональной деформации личности, соотношение уровня притязаний личности и реальных достижений в работе, источники фрустрации на работе. Задачи психологической оценки при проведении отбора на вакантную должность, формирование кадрового резерва. Метод групповой оценки личности (ГОЛ) (Э.С. Чугунова). Формирование профиля должности и проведение ситуационного интервью (С. Иванова).

Потребности сотрудников: естественные и культурные. Мотив как многокомпонентное образование, связь с личностным смыслом профессиональной деятельности (А.Н. Леонтьев). Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, Д. МакКлелланд, К. Альдерфер, Ф. Герцберг). Процессуальные теории (В. Врум, Э. Локк, Д. Адамс). Трёхфакторная структура трудовой мотивации: материальные мотивы, моральные мотивы, содержательные мотивы (В.А. Ядов).

Организационное развитие как задача организационной психологии. Методы исследования групповой динамики и три этапа внедрения организационных инноваций: размораживание, собственно изменение и повторное замораживание (К. Левин). Теория совместного управления изменениями. Компетентностный подход в развитии персонала, выделение предметной (или профессиональной), методической, коммуникативной и самокомпетенции (В. Зоннтаг). Различные виды повышения квалификации работников: введение в работу, развитие персонала в работе, развитие персонала в процессе развития карьеры, развитие по выходу из работы и др. Оценка эффективности и потенциала работника (П. Безручко). Понятие управленческого масштаба и выделение его уровней (Э. Джекс).

Тема 3. Социально-психологические механизмы работы организаций: трудовые группы, команды, лидерство, организационная культура.

Понятие первичной трудовой группы в организационной психологии. Формальная и неформальная структура трудовой группы. Выделение многоуровневой структуры межличностных отношений в высокоразвитой группе (А.В. Петровский). Функции неформальной организации первичной группы: удовлетворение социальных потребностей, социальный контроль, неформальное лидерство. Гендерные аспекты руководства и лидерства, связь с организационной культурой (см. ниже). Описание типов лидерства (Л.И. Уманский). Групповая сплочённость и её основные измерения: социоэмоциональная сплочённость и инструментальная. Стадии развития группы (модель Б. Такмена).

Понятие команды как особой сплочённой группы с высокой степенью самоуправляемости. Описание основных ролей в команде (Р.М. Белбин, И.К. Адизес). Стадии командообразования, признаки успешных команд (Дж.М. Паркер). Классификация команд по целевой направленности, особый вид – проектная команда. Феномен лидерства в организационной психологии. Подходы к объяснению (описанию) лидерства: теория черт, поведенческий подход, ситуационные модели. Проект «От хорошего к великому» и личностные качества выдающихся руководителей (Дж. Коллинз).

Понятие организационной культуры, корпоративная культура как важный частный случай. Организационная культура как паттерн коллективных базовых представлений (Э. Шейн). Уровни организационной культуры: поведенческий, ценности, верования, традиции и ритуалы. Типы организационной культуры: культура власти, ролевая культура, культура задачи, культура личности (Ч. Хэнди). Механизмы усиления организационной культуры (Э. Шейн).

Тема 4 Психология принятия решений и организационные конфликты.

Принятие решений в организационной психологии, индивидуальные и групповые решения. Основные этапы принятия решения: возникновение проблемы (анализ, переход от ПКД к ПКЕ), формулировка критериев и ограничений, генерирование альтернатив, оценка и выбор, реализация решения, контроль и обратная связь. Принятие решений в группе, выделение аддитивных и конъюнктивных задач (И. Штейнер). Методы активизации и стимулирования группового принятия решений: мозговой штурм и синектика. Привлечение современных информационных технологий для принятия решений: искусственный интеллект и нейронные сети.

Понятие организационного конфликта, выделение видов конфликтов по различным основаниям. Конструктивные и деструктивные конфликты. Межгрупповой конфликт, внутригрупповой конфликт и межличностный конфликт. Факторы межличностного конфликта (Н.В. Гришина). Процессуальный подход и выделение стадий конфликта. Методы управления конфликтами: структурные и межличностные. Роль обратной связи в управлении конфликтом (Дж. Чжо). Технологии медиации при урегулировании конфликтов.

3.2.1 Практические занятия (семинары) Очно-заочная форма обучения

№ занятия	№ темы	Тема	Кол-во часов
1	1	Работа в малых группах «Развитие организационной психологии в США и Западной Европе»	2
2	1	Кейс-анализ «Ситуация внедрения научной организации труда: рекомендации психолога (листок труда А.К. Гастева)»	2
3	2	Семинар «Ролевой подход к анализу профессиональной деятельности сотрудника. Явление ролевой перегрузки»	2
4	2	Работа в малых группах «Содержательные и процессуальные теории мотивации персонала». Разбор кейса «История о консультанте по управлению и двух королях»	2
5	3	Социально-психологические характеристики группы и команды. Определение выраженности командных ролей: экспресс – диагностика в соответствии с классификацией И.К. Адизеса	2
6	3	Ситуационные модели лидерства, выделение ситуационных характеристик: локус контроля, зрелость подчинённого. Связь с уровнем контроля и делегированием. Разбор кейса «Про Чижика - Пыжика».	2
7	4	Принятие групповых управленческих решений, разбор типичных ошибок. Модель оптимизационной кривой. Кейс-анализ «Восточная притча о предприимчивом лавочнике»	2
8	4	Семинар «Конфликты в организационной психологии: феноменологический и процессуальный подходы». Разбор кейса «Свидание на нулевом километре»	2
		Итого:	16

3.3 Курсовой проект (курсовая работа)

Курсовой проект (курсовая работа) по дисциплине «Организационная психология» предусмотрена учебным планом в 11 семестре.

Организация выполнения курсовой работы.

Обучающийся по программе бакалавриата выбирает (либо формулирует самостоятельно) тему курсовой работы, подбирает литературу по выбранной теме и составляет план работы к началу десятого очного цикла, после чего назначается научный руководитель (как правило, преподаватель кафедры менеджмента и социальной психологии). Руководитель в случае необходимости консультирует обучающегося по возникающим вопросам, а после представления курсовой работы к защите (она должна быть сдана на кафедру менеджмента и социальной психологии за 7 дней до защиты – см. утверждённое расписание занятий) составляет рецензию. В рецензии указываются положительные стороны, отмечаются её недостатки (если есть), даётся общая оценка курсовой работы.

Структура курсовой работы должна быть нацелена на раскрытие темы работы. Первой страницей курсовой работы является титульный лист, который не нумеруется (см. Приложение А в самом конце этой рабочей программы), второй страницей – содержание (план) работы. Обязательными элементами содержания являются: Введение (актуальность, цель и задачи работы, теоретическая и эмпирическая основа исследования); содержательная часть, - как правило, две главы. Первая – теоретическая, в которой обобщаются

теоретические разработки по теме, изложен опыт использования этих разработок для решения практических задач в организационной психологии. Необходимо помнить, что дословное копирование литературных источников не допускается, необходимо своими словами излагать мысли различных авторов (указывая на их авторство при помощи ссылок), делать свои обобщения. Это, однако, не исключает цитирование источников (учебная и монографическая литература, статьи из периодических изданий – «Психологический журнал» РАН, «Вопросы психологии» РАО и др.) для акцентирования основных мыслей с обязательной ссылкой. Вторая – эмпирическая, в которой описывается проведённое собственное исследование, т.е. характеристики выборки, обоснование методик исследования, как была проведена статистическая обработка исходных данных, какие можно сделать выводы и дать рекомендации; Заключение, где автор курсовой работы подводит итог своему исследованию, ещё раз обобщает теоретические и эмпирические выводы, отмечает те практические задачи в современной психологической практике, которые могут быть решены с использованием полученных в курсовой работе результатов; Список использованной литературы – оформляется в соответствии с требованиями (в соответствии с ГОСТ Р 7.0.100-2018 «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления»). В тексте курсовой работы на каждый элемент из списка литературы должна быть хотя бы одна ссылка – оформляется как номер из списка, заключённый в квадратные скобки (например, [15]), а если приведено цитирование, то необходимо указывать страницу (ы) (например, [12, с. 86] или [12, с. 86-87]).

Пример содержания курсовой работы. Тема «Исследование межгрупповых конфликтов в сервисной организации».

ВВЕДЕНИЕ	3
Глава 1 КОНЦЕПЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КОНФЛИКТОВ.....	5
1.1 Феномен конфликта в современной психологии.....	5
1.2 Основные классификации конфликта.....	12
1.3 Организации сферы обслуживания: особенности работы.....	18
Глава 2 ИССЛЕДОВАНИЕ МЕЖГРУППОВЫХ КОНФЛИКТОВ.....	23
2.1 Организация исследования конфликтов.....	23
2.2 Анализ эмпирических данных и обобщение результатов.....	30
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	38
Список использованной литературы.....	40
Приложение.....	44

Курсовая работа оформляется в виде текста (MS Word), отпечатанного на листах формата А4 с одной стороны. Брошюровка – дырокольная, для дальнейшей вставки в папку-скоросшиватель. Ориентация – книжная, альбомная ориентация допускается только для оформления таблиц (схем) и приложений. Поля страницы: левое – 35 мм, правое – 15 мм, верхнее и нижнее – 20 мм. Текст печатается через полтора интервала шрифтом Times New Roman 14 кеглем. Минимальный объём курсовой работы – 26 страниц, т.е. 1.5 печ. листа. Номера страниц размещаются в нижнем поле по центру, применяется сквозная

нумерация страниц, начиная с титульного листа и включая приложения. На титульном листе номер страницы не ставится.

4 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

4.1 Основная литература

1. Организационная психология: учебник / А.Б. Леонова, Т.Ю. Базаров, М.М. Абдуллаева [и др.]; под общ. ред. А.Б. Леоновой. — Москва: ИНФРА-М, 2022. — 429 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006052-1. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1850630>.

2. Жог, В. И. Методология организационной психологии: учебное пособие / В. И. Жог, Л. В. Тарабакина, Н. С. Бабиева. - 2-е изд. испр. и доп. - Москва: МПГУ, 2017. - 178 с. - ISBN 978-5-94845-272-2. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1316732>.

3. Решетникова, К. В. Организационная конфликтология: учебное пособие / К. В. Решетникова. — Москва: ИНФРА-М, 2019. — 175 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003512-3. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1012943>.

4. Шувалова, И. А. Психология отношений на работе: практическое пособие для работника / И.А. Шувалова. — Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2022. — 176 с. — DOI: <https://doi.org/10.12737/1738-8>. - ISBN 978-5-369-01738-8. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1846271>.

4.2 Дополнительная литература

1. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология: учебное пособие / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. - Санкт-Петербург: Речь, 2002. - 298 с. - ISBN 5-9268-0013-7. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/457304>.

2. Смирнова, А. А. Психология кадрового менеджмента: учебное пособие / А. А. Смирнова. - Москва: ФЛИНТА, 2021. - 47 с. - ISBN 978-5-9765-4786-5. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1852369>.

3. Примерная образовательная программа (ПООП) по направлению подготовки 37.03.01 Психология. // Федеральное учебно-методическое объединение в системе высшего образования по УГСН 37.00.00 «Психологические науки». – Москва, 2021.

4.3 Периодические издания

1. Психологический журнал / Учредитель Институт психологии РАН; редакционная коллегия А. Л. Журавлев (главный редактор) [и др.]. - Москва, 1980. — Выходит 6 раз в год. — URL: http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html

2. Национальный психологический журнал / Учредитель Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова ; редакционная коллегия:

Ю.П. Зинченко (главный редактор) [и др.]. – Москва, 2006. – ежекв. – URL: <http://npsyj.ru>

3. Вестник Московского университета. Серия 14. Психология / Учредитель Московский государственный университет имени М.В.Ломоносова ; редакционная коллегия: Ю. П. Зинченко (главный редактор) [и др.]. – Москва, 1977– . – ежекв. – URL: <http://msupsyj.ru/>

4. Психологические исследования / Учредитель Российская академия образования; редакционная коллегия :В. Ф. Спиридонов (главный редактор) [и др.]. - Москва, 2008 -, - 6 выпусков в год. - URL: <http://psystudy.ru/index.php/about.html>

5. Современная зарубежная психология / Учредитель ФГБОУ ВО «Московский государственный психолого-педагогический университет»; редакционная коллегия: Т. В. Ермолова (главный редактор) [и др.]. - Москва, 2012. - ежекв. - URL: <http://psyjournals.ru/>

4.4 Интернет-ресурсы

№	Наименование Интернет-ресурса	Тип Интернет - ресурса	Ссылка (URL) на Интернет ресурс
1	Библиотека психологической литературы BOOKAP (Books of the psychology) [Электронный ресурс]	Сайт	https://bookap.info
2	«Флогистон: Психология из первых рук» [Электронный ресурс]	Сайт	http://flogiston.ru/library
3	Сайт psychology.ru: Психология на русском языке. [Электронный ресурс]	Сайт	http://www.psychology.ru/Library
4	Сайт «Мир психологии». [Электронный ресурс]	Сайт	http://psychology.net.ru/articles
5	Психологический форум MyWord.ru [Электронный ресурс]	Сайт	http://psylib.myword.ru

4.5 Методические указания к практическим занятиям

Цель практических занятий заключается в проработке теоретического материала, систематизированного в ходе проведения лекционных занятий, и приобретении практических навыков и умений в области обобщения и критической оценки исследований актуальных проблем организационной психологии, выявления основных тенденций развития современной науки управления и рассмотрения перспективных путей их практического применения. Основные задачи: систематизировать и обобщить имеющийся теоретический материал в области основ организационной психологии и описания основных видов управленческих задач, развить универсальные и общепрофессиональные компетенции в части анализа и синтеза подходов к описанию особенностей и закономерностей в профессиональной деятельности психолога в организации; использованию этих психологических закономерностей при решении практических задач в сфере диагностики, проведения научного исследования,

решения организационных вопросов, психологического просвещения и консультирования и др.

Одним из основных форматов проведения практических занятий является работа в малых группах по анализу конкретных ситуаций (в том числе авторских кейсов) с подготовкой обобщающих и аналитических материалов, на семинарских занятиях основной формат – организованная дискуссия. В ходе анализа конкретных ситуаций обучающиеся делятся на небольшие группы по 5-9 человек в каждой и формируют общую позицию по ситуации. Затем представители групп излагают общегрупповое решение, представляя, в случае необходимости, аналитические материалы. На заключительной стадии занятия преподаватель подводит общий итог по кейсу, либо по проведённой дискуссии.

Практические занятия, таким образом, сочетают в себе индивидуальную и групповую работу обучающихся, а также позволяет сформировать представление об интерактивной работе на занятиях. Это обеспечивает актуализацию межпредметных связей, закладывает основу для изучения дисциплин (прохождения практики), связанных с освоением обучающимися основ профессиональной деятельности психолога в организации и получением профессиональных умений и опыта практической деятельности. На семинарских занятиях используется дискуссия, которая организуется по классической схеме: высказывание своей точки зрения, ответы на вопросы, высказывание мнений других участников. Предполагается, что обучающиеся уже имеют определённое представление о предмете дискуссии, а задача преподавателя, - систематизировать общую картину, углубить знания в определённой области организационной психологии, развития и современного состояния проблемных областей науки и практики современной психологической науки.

4.6 Методические указания к курсовому проектированию и другим видам самостоятельной работы

Задания для самостоятельной работы. Проанализируйте обзор моделей корпоративной культуры и обсудите ответы на вопросы (см. ниже):

На сайте Института корпоративной культуры расположена модель организационной культуры, которая названа авторами «многослойная луковица». Модель демонстрирует, что слои культуры должны быть согласованы друг с другом. В противном случае люди в организации чувствуют дискомфорт, а культура начинает разрушать организацию, вести к сбоям в технологии и взаимодействии с бизнес-окружением. Среди компонентных моделей широко известна модель «культурная сеть». Она была предложена известным специалистом в области стратегического менеджмента Г. Джонсоном и отражает важнейшие элементы организации, базирующиеся на парадигме (наиболее сконцентрированном выражении системы базовых представлений по Шэйну).

В литературе встречаются многокомпонентные модели организационной культуры (С. П. Роббинс и М. Кубр, Ф. Харрис и Р. Моран). В работах Роббинса и Кубра при характеристике организационной культуры выделяются параметры (внутренние культурные ценности организации), в совокупности составляющие модель организационной культуры, все элементы которой взаимосвязаны:

предназначение и цели организации и ее «лицо» (высшее качество, лидерство в своей отрасли, дух новаторства); старшинство и власть (полномочия, присущие должности или лицу, уважение старшинства и власти); значение различных руководящих должностей и функций (полномочия отдела кадров, важность постов различных вице-президентов, роли разных отделов); обращение с людьми (забота о людях и их нуждах, уважение индивидуальных прав, обучение и возможности повышения квалификации, справедливая оплата, мотивация); роль женщин в управлении и на других должностях; критерии выбора на руководящие и контролируемые должности; организация работы и дисциплина; степени принятия работниками риска; стиль руководства и управления (авторитарный, консультативный или стиль сотрудничества, использование комитетов и целевых групп, социальное партнерство); процессы принятия решений (кто принимает решения, с кем проводятся консультации); распространение и обмен информацией (как информированы сотрудники); характер контактов (предпочтение личным или письменным контактам, возможность контактов с высшим руководством); характер социализации (кто с кем общается во время и после работы, особые условия: отдельная столовая и др.); пути решения конфликтов (желание избежать конфликта или идти на компромисс, участие высшего руководства); особенности внутреннего контроля; оценка эффективности работы (тайная или открытая, кем осуществляется, как используются результаты); система вознаграждения; отождествление с организацией (лояльность и целостность, дух единства, удовольствие от работы в организации).

Харрис и Моран предлагают рассматривать конкретную организационную культуру на основе 10 характеристик. В каждой категории выделяются две взаимосвязанные, но отличающиеся друг от друга особенности культуры. Эти особенности могут служить базой для исследования различных аспектов культуры независимо от того, национальная это или организационная культура, рабочая культура или культура команды. Рассмотрим эти характеристики.

1. Идентификация и цель. Культура дает людям ощущение идентичности в отношении группы и до некоторой степени определяет их место в жизни: смысл «Я», осознание себя и своего места в организации (сокрытие работником своих внутренних настроений или их внешнее проявление; проявление независимости и творчества через сотрудничество или через индивидуализм). Границы, которые отмечают и определяют группу, могут быть конкретными или абстрактными, явными или неявными. Культура также способствует объяснению смысла объединения людей в группу посредством миссии и целей.

2. Коммуникации и язык. Группа отличается своими собственными системами, как вербальной, так и невербальной связи: устная, письменная, невербальная коммуникация. Процессы взаимодействия развиваются с помощью использования специального набора слов, особой терминологии и кодов, диалектов, сленга, жаргона, аббревиатур, жестикологии, которые варьируются в зависимости от отраслевой, функциональной и территориальной принадлежности организации и т.п.

3. Одежда и внешний вид. Культура проявляет себя через предметы одежды, художественное оформление, украшения и т.д.

4. Пища и способ ее подачи. Типичная организация питания работников: люди приносят с собой еду или посещают кафетерий внутри или вне

организации; дотации на питание, периодичность и продолжительность приема еды; едят ли работники разных уровней управления вместе или отдельно и т.п.

5. Время и осознание времени. Осознание фактора времени, отношение к нему, его использование. Степень точности и относительности учета фактора времени у работников; соблюдение временного распорядка, поощрение за это. Культурные факторы влияют на то, что одни люди используют более точный, другие – относительный смысл времени, используют разный ритм работы, продолжительность интервалов. При выполнении специальных проектных работ обычно указываются лишь крайние сроки. В то же время новая технологическая культура работы часто подразумевает функционирование по круглосуточному графику, где операции расписаны по минутам.

6. Характер взаимоотношений людей. По возрасту и полу, статусу и уровню власти, мудрости и интеллекту, опыту и знаниям, рангу и протоколу, религии и гражданству; степень формализации отношений, получаемой поддержки, пути разрешения конфликтов.

7. Особенности ценностей (как набора ориентиров) и нормы (как системы предположений и ожиданий в рамках определенного типа поведения) – что люди ценят в своей организационной жизни (свое положение, титулы или саму работу и т. д.), как эти ценности сохраняются.

8. Трудовая этика и мотивирование. Отношение к работе и ответственность за ее качество; разделение и замещение работы; чистота рабочего места; привычки, связанные с работой; оценка работы и вознаграждение; индивидуальная или групповая работа; продвижение по службе.

9. Критерии принятия на работу, продвижения и увольнения. Это один из способов поддержания культуры в организации. То, из чего исходит организация и ее руководство, регулируя весь кадровый процесс, сразу становится известно ее членам по движению сотрудников в рамках организации. Критерии кадровых решений могут способствовать, а могут и помешать укреплению существующей в организации культуры.

10. Организационные символы и обрядность. Многие верования и ценности, лежащие в основе культуры организации, выражаются не только через легенды и сказания, становящиеся частью организационного фольклора, но и через различные ритуалы, обряды, традиции и церемонии. Ритуалы – система обрядов. Даже стабильные управленческие решения способны становиться организационными обрядами, которые работники интерпретируют как часть организационной культуры. Соблюдение ритуалов, обрядов и церемоний усиливает самоопределение работников. Особенно сотрудники ценят решения руководства организовать, например, празднование какого-либо события в достаточно неформальной атмосфере. В таких ситуациях целостность организации, ее культуры наиболее полно ощущается сотрудниками. Продуманной организацией такого рода событий менеджеры добиваются заметного улучшения развития культуры в своей фирме, проведения в жизнь фиксированных ценностных ориентиров. Авторы 10-компонентной модели считают, что независимо от той стадии развития, на которой находится организация, ее руководство может управлять развитием культуры двумя способами. Первый способ представляет собой как бы оценку сверху, которая должна вызывать энтузиазм у большинства членов организации. Это

предполагает наличие искренних личных обязательств лидера по отношению к ценностям, в которые он верит. Применение второго способа начинается с нижних уровней организации (что в ней происходит) стараются при этом шаг за шагом воздействовать на культуру организации.

К компонентным моделям можно отнести предложенную В. А. Спиваком систему пяти элементов организационной культуры.

1. Культура условий труда: характеристики и показатели санитарногигиенических, психофизиологических, социально - психологических и эстетических условий труда.

2. Культура средств труда и трудового процесса: внедрение достижений науки и техники в производство, уровень автоматизации и механизации, качество оборудования и инструментов, ритмичность и планомерность работы предприятия, уровень материально-технического обеспечения, качество выпускаемой продукции, использование передовых методов труда, методы оценки результатов, обеспечение дисциплины.

3. Культура межличностных отношений (коммуникаций): социальнопсихологический климат в трудовом коллективе, чувство коллективизма, взаимопомощь, наличие и разделение работниками ценностей и убеждений компании, особенности внешних коммуникаций с окружающей средой («паблик рилейшнз»).

4. Культура управления: методы и стиль руководства, гуманизм, индивидуальный подход, отношение к персоналу, профессионализм управленцев, методы мотивации и стимулирования, повышение уровня удовлетворенности трудом.

5. Культура работника: нравственная культура (поведение, знание этикета, хороших манер, нравственность, ценностные ориентации, убеждения и культура чувств) и культура труда (уровень образования и квалификации, отношение к труду, дисциплинированность, исполнительность, творчество на рабочем месте).

Модель Магура включает в себя всего четыре компонента, которые между собой последовательно связаны. Таким образом, организационная культура «начинается» в головах людей. Ядром ее являются ценности, в большей или меньшей степени разделяемые всеми членами организации. Ценности могут быть как позитивными, ориентирующими людей на такие образцы поведения, которые поддерживают достижение организационных целей, так и негативными, которые отрицательно влияют на организационную эффективность.

Система отношений, лежащая в основе организационной культуры, – это те важнейшие отношения, которые формируют и определяют поведенческие нормы и рабочее поведение членов организации. Это, например, такие отношения, как отношение руководства к работникам, отношение работников к руководству, отношение персонала к работе, отношение работников к клиентам и т. п. Поведенческие нормы – это те требования (как зафиксированные в документах, так и негласные) к поведению работников, которые воспринимаются ими как некий свод правил, определяющих, каким должно быть «правильное», «должное» поведение членов организации в тех или иных стандартных ситуациях. Например, быстрое и качественное обслуживание клиентов, безоговорочное исполнение приказов и распоряжений руководства, помощь и сотрудничество в командной работе и т.п. Действия и поведение

работников, направленные на достижение конкретных результатов или выполнение порученных заданий – это наблюдаемые проявления организационной культуры, ее внешняя сторона. Но именно по действиям и поведению работников мы можем судить о том, каково в целом состояние организационной культуры, способствует ли она эффективной работе организации, успешному проведению изменений, поддерживает ли выработанную стратегию развития или нет. (Источник: Родионова Е.А. Организационная психология. Учебное пособие. – СПб.: Изд-во Политехн. ун-та, 2014. с. 16-24.).

Вопросы:

1. На основе представленного материала, какие можно выделить основания для выделения различных классов организационной культуры?
2. Насколько предложенные модели организационной культуры национальные особенности внешней среды, в которой функционирует организация?

Одна из значимых задач подготовки обучающихся – воспитание навыков самостоятельной работы. Это один из главных резервов повышения качества подготовки специалистов. Система самостоятельной работы обучающихся - это: а) текущая работа над материалом учебной дисциплины (конспектирование лекций, работа с учебниками и ресурсами глобальной сети, электронно-библиотечных систем, выполнение упражнений, подготовка к контрольной работе и практическим занятиям); б) выполнение домашних заданий (подготовка сообщений на семинарах, выполнение индивидуально-творческих заданий, самостоятельное изучение по учебнику и другим источникам тех тем (модулей), входящих в программу, но не раскрытых в ходе лекционных занятий).

Критерии оценки результатов самостоятельной работы

Критериями оценок результатов внеаудиторной самостоятельной работы студента являются:

- уровень освоения обучающимся учебного материала;
- умения обучающегося использовать теоретические знания при выполнении практических задач по организационному и кадровому развитию, принятию управленческих решений;
- сформированность общеучебных умений;
- умения обучающегося активно использовать электронные образовательные ресурсы, находить требующуюся информацию, изучать её и находить пути применения на практике;
- обоснованность и четкость изложения ответа;
- оформление материала в соответствии с требованиями;
- умение ориентироваться в потоке информации, выделять главное;
- умение четко сформулировать проблему, выделить её психологические механизмы, критически оценить возможные варианты воздействия и его последствия;
- умение показать, проанализировать альтернативные возможности, варианты действий или управленческих решений;

- умение сформировать свою позицию, оценку и аргументировать её.

4.7 Программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы современных информационных технологий

1. Справочно-правовые системы «Гарант» и «Консультант-плюс».
2. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru>
3. Универсальная информационная система «Россия» www.cir.ru
4. Информационно - образовательный портал Республики Башкортостан <https://edu.bashkortostan.ru/>
5. Электронно-библиотечная система «Юрайт» <http://www.biblio-online.ru/>
6. Электронно-библиотечная система «Znanium.com» <http://znanium.com>

Лекционные и практические занятия проводятся в специализированных аудиториях, которые оборудованы необходимым информационным обеспечением.

Аудитория 304.

Приложение: MicrosoftOffice 2010 Standart(договор поставки программного обеспечения № 178-ПО/2010 от 30.11.2010 г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 55 шт.)

Учебные программы:

- MicrosoftProjectStandart 2007 (договор поставки программного обеспечения № 028 – ПО/2009 от 10.12.2009 г (ООО "Аир-Информ"). Кол-во лицензий: 12 шт.)

- Диалог Nibelung (лицензионный договор № 0804/34 от 08.04.2015г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 11 шт.)

- СПС "Консультант Плюс" (соглашение об информационной поддержке от 09.06.2016 г. (ООО Компания права "Респект", РИЦ 33). Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно))

- СДО "Прометей" (лицензия на право использования ПО по договору поставки программного обеспечения № 1/БАГСУ/02/07 от 14.03.2007 г. (ООО "Виртуальные технологии в образовании"). Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно)).

Аудитория 315.

Приложение: MicrosoftOffice 2010 Standart (договор поставки программного обеспечения № 303-ПО/2011 от 19.07.2011 г. (ООО "Абсолют-Информ"). Кол-во лицензий: 11 шт.).

- СПС "Консультант Плюс" (соглашение об информационной поддержке от 09.06.2016 г. (ООО Компания права "Респект", РИЦ 33. Кол-во лицензий: сетевая версия (неограниченно))

5 Материально-техническое обеспечение дисциплины

В образовательном процессе применяются аудитории 304, 315.

Аудитория 304.

Персональный компьютер – 13 шт. свыходом в Интернет

Принтер HP Color LJ Pro 200 M25 frw (CF147A) A4 цветной лазерный - 1 шт.

Проектор Beng MW526 DLP 3200Lm WXGA – шт.1

Экран на штативе 180x180см DinonTripod - 1 шт.

29 посадочных мест.

Доска маркерно - магнитная -1 шт.

Доска классная -1 шт.

Аудитория 315.

Ноутбук SamsungNPRV480 – 1 шт. с выходом в Интернет.

Проектор Acer X1263(1024x768,17000.1,3000 lumen.1xVGA,S-Video,RCA)
– 1 шт.

Экран настенный моторизированный – 1 шт.

Доска магнитно-маркерная - 1 шт.

Трибуна -2 шт.

58 посадочныхместа.

Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«Башкирская академия государственной службы и управления
при Главе Республики Башкортостан»**

Кафедра экономической теории и социально-экономической политики

**Фонд
оценочных средств**

по дисциплине Организационная психология

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Форма обучения
очно-заочная

Уфа 2022

Фонд оценочных средств предназначен для контроля знаний обучающихся по направлению подготовки 37.03.01 Психология по дисциплине «Организационная психология».

Составитель: Н.А. Биктимирова

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры экономической теории и социально-экономической политики

Фонд оценочных средств является приложением к рабочей программе по дисциплине Организационная психология

**Раздел 1 -Паспорт
фонда оценочных средств
по дисциплине «Организационная психология»**

1. Основные сведения о дисциплине

Общая трудоемкость дисциплины составляет 10 зачетных единиц (360 академических часов).

о Вид работы	Трудоемкость, академических часов		
	10 семестр	11 семестр	всего
Общая трудоёмкость	180	180	360
Лекции (Л)	6	6	12
Практические занятия (ПЗ)	8	8	16
Промежуточная аттестация (зачет)	36	36	72
Самостоятельная работа:	130	130	260
- самостоятельное изучение разделов 1-4;	54	54	108
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	38	38	76
- подготовка к практическим занятиям.	38	38	76
Вид итогового контроля	экзамен	экзамен	

2 Требования к результатам обучения по дисциплине, формы их контроля и виды оценочных средств

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих результатов обучения

<i>Формируемые компетенции</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций</i>	<i>Типы контроля</i>
<p>ОПК-8 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры</p>	<p><u>Знать:</u> Низкий уровень освоения: знать базовые понятия и категории курса; содержание всех разделов данного курса; основные содержательные отличия видов профессиональной деятельности организационного психолога; основные исторические концепции и положения в организационной психологии. Средний уровень освоения: знать обзор основных проблем современной организационной психологии; исторические подходы и концепции научного управления и научной организации труда; содержание основных современных сфер приложения знаний организационной психологии. Высокий уровень освоения: знать основания и концептуальные подходы к организации и психологическому обеспечению работы организации; основной категориальный строй организационной психологии как науки; профессиональные функции и организационные политики.</p>	<p>- Тестирование по лекционному материалу. - Беседа по заданной теме. - Письменные проверочные работы.</p>
	<p><u>Уметь:</u> Низкий уровень освоения: уметь выделять основные признаки организаций и особенности её взаимосвязей с внешней средой; пользоваться основными приёмами для выделения социальной позиции роли личности в организации, включая определение причин ролевой перегрузки личности в организации, выделять основные факторы профессиональной пригодности/непригодности. Средний уровень освоения: уметь определять основные проблемы в системе психологического сопровождения различных видов профессиональной деятельности в организации; применять методы системного анализа для подготовки и совершенствования процессов отбора и развития персонала. Высокий уровень освоения: уметь определять основные психологические проблемы в организации: проведение реорганизаций и реструктурирование бизнес-процессов, трудности в межличностных взаимоотношениях и в отношениях между организацией и сотрудником, отсутствие техник преодоления стресса и стратегического видения, слабые навыки в коммуникативной деятельности и др.; адекватно применять инструменты и приёмы практического</p>	<p>- Письменные проверочные работы. - Беседа по заданной теме.</p>

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, характеризующие этапы формирования компетенций	Типы контроля
	<p>психологического исследования организаций на основе современной методологии.</p> <p><u>Владеть:</u> Низкий уровень освоения: владеть концепцией системного подхода к психологическому исследованию организации, выделяя его основные подсистемы и этапы; навыками подготовки и проведения основных этапов проведения исследований в области организационной психологии. Средний уровень освоения: владеть навыками разработки и применения методов психологического изучения профессий, включая изучение основных этапов работы с персоналом; владеть методами внедрения современных технологий эффективного руководства и лидерства в организации; навыками первичной обработки полученных эмпирических данных, их интерпретации и внесения на этой основе организационных предложений. Высокий уровень освоения: владеть методологией системного, поведенческого, деятельностного и гуманистического подхода к решению задач организационной психологии; навыками подготовки и проведения подготовки и развития персонала, включая внедрение методов интерактивного обучения и ситуационного тестирования, приёмами ведения дискуссии, навыками соблюдения организационных политик и процедур.</p>	<p>- Беседа по заданной теме. -Письменные проверочные работы.</p>

БЛОК А
Т Е С Т

Промежуточного контроля по курсу Организационная психология
Инструкция: Там, где необходимо, впишите правильный, на Ваш взгляд, ответ;
выделите кружком правильный вариант ответа (только один!); установите
соответствие стрелками.

Фамилия Имя Отчество: _____

Дата: _____.

1. Одним из основоположников организационной психологии является:

- А) М.Вебер
- Б) Ф.Тейлор
- В) В.Врум
- Г) Ф. Герцберг
- Д) Д. Адамс

2. Признание организационной психологии как самостоятельной дисциплины произошло в:

- А) 1973 году; Б) 1953; В) 1963; Г) 1993; Д) 1983 году.

3. Термин организационная культура ввел:

- А) Э.Мэйо,
- Б) Файоль,
- В) Э.Шейн,
- Г) Рингельман,
- Д) Меде.

4. Группа, состав которой интегрирован наилучшим образом, где все члены группы в наибольшей мере разделяют цели групповой деятельности и те ценности, которые связаны с этой деятельностью, отражает такое качество как:

- А) совместимость,
- Б) сплоченность,
- В) конформность,
- Г) ассертивность,
- Д) аттракция.

5. Показатель личностного отношения человека к своему труду и членам группы:

- а) удовлетворенность
- Б) сработанность
- В) продуктивность
- Г) сплоченность
- Д) результативность

6. Что не относится к социально-психологическим факторам эффективности организации (по Ю. П. Платонову):

- А) Целенаправленность,
- Б) Мотивированность,
- В) Эмоциональность,
- Г) Интегративность,
- Д) Рентабельность.

7. Определите в каких предприятиях, службах приемлема формализованная культура:

- А) адвокатские конторы,
- Б) инвестиционные фонды,
- В) торговые центры,
- Г) промышленные предприятия,
- Д) рекламные агентства.

8. Двухфакторная модель теории мотивации, показывающая удовлетворенность работой принадлежит:

- А) Ф. Герцбергу
- Б) Е. Локку;
- В) Д. Адамсу
- Г) Д. Мак-Грегору
- Д) В. Вруму

9. Автор теории мотивации, в которой сравнивается то, что работники получили за свою работу (материальное ли морально вознаграждение), с тем, что они вложили (время, знания):

- А) Д. Адамс
- Б) Ф. Герцберг
- В) Е. Локк;
- Г) Д. Мак-Грегор
- Д) В. Врум

10. Команда, состоящая из высоко способных индивидуумов, но работающая недостаточно эффективно:

- А) Эффект Рингельмана
- Б) Канадский эффект
- В) Эффект «Синдром Аполлона»
- Г) Эффект «Двойной Аполло»
- Д) Синдром Белбина

11. Определите, к какому мотивационному типу относится сотрудник, которого интересует содержание работы, трудные задания, считает важной свободу в оперативных действиях:

- А) Инструментальный
- Б) Люмпенизированный
- В) Профессиональный
- Г) Патриотический
- Д) Хозяйский

12. Определите тип сети, в которой общение среди членов группы ограничено несколькими каналами, где основной поток информации проходит через ключевую позицию в сети называется:

- А) Централизованная сеть
- Б) Децентрализованная
- В) Структурная
- Г) Многоканальная
- Д) Вариативная

13. Типология Хейманса—Ле Сенна определяет, насколько у сотрудника выражена:

- А) Эмоциональность и Активность
- Б) Мышление—Чувствование
- В) Экстраверсия—Интроверсия
- Г) Сенсорность - Интуиция
- Д) Решение—Восприятие

14. В типологии Майерс—Бриггс в зависимости от преобладания данных характеристик ISTJ (интроверт, сенсорный, мыслительный, решающий), рекомендуется профессия:

- А) санитары, заведующие канцеляриями, воспитатели, библиотекари, санитарные врачи.
- Б) администраторы и менеджеры, дантисты, полицейские и следователи, ревизоры и фининспектора, военные.
- В) санитары, заведующие канцеляриями, воспитатели, библиотекари, санитарные врачи.
- Г) адвокаты, ученые, специалисты по компьютерным системам, инженеры-химики, преподаватели университетов.
- Д) психологи и психиатры, писатели, художники и редакторы, учителя, воспитатели, музыканты и композиторы.

15. Автор мотивационной теории, получившей название «теории Z, базирующейся на принципах доверия:

- А) Д. Мак-Грегор;
- Б) Д. Мак-Клелланд;
- В) У. Оучи

- Г) Ф. Герцберг
- Д) Е. Локк

16. Укрепление самоуправления в группе, высокая степень сплоченности, демократический стиль управления, коллегиальность при принятии решения это:

- А) номинальная группа
- Б) ассоциативная
- В) кооперация
- Г) коллектив
- Д) диффузная

17. Определите тип структуры управления: Руководители подразделений низших ступеней подчиняются одному руководителю, принцип единоначалия, вертикальная иерархия, отсутствие гибкости и адаптивности не позволяет ей решать комплексные задачи:

- А) функциональная структура;
- Б) линейная структура;
- В) органическая структура;
- Г) матричная структура;
- Д) механистическая структура.

18. Определите порядок этапов в модели изменений в организации по К. Левину:

- А) замораживание, размораживание, изменение, напряжение;
- Б) размораживание, замораживание, изменение, напряжение;
- В) напряжение, размораживание, изменение, замораживание;
- Г) изменение, замораживание, размораживание, напряжение.
- Д) напряжение; изменение, размораживание, замораживание

19. Организационная культура, в которой сотрудники ориентированы на результат, на решение поставленных задач и достижение измеримых целей:

- А) Бюрократическая
- Б) Предпринимательская
- В) Конкурентная
- Г) Клановая
- Д) Центростремительная

20. К процессуальным методам организационного развития относят:

- А) ротацию кадров
- Б) создание автономных рабочих групп
- В) обогащение и «расширение» трудового процесса
- Г) гибкий график работы
- Д) тренинги сензитивности

21. Совокупность внутрифирменных принципов и правил взаимоотношения персонала, своеобразная система ценностей, убеждений:

- А) миссия
- Б) философия организация
- В) ритуалы
- Г) стратегическая цель
- Д) оперативная цель

22. Автор типологии корпоративной культуры, в которую входят такие аспекты, как индивидуализм, коллективизм, дистанцирование власти, стремление избегать неопределенности:

- А) Р. Акофф
- Б) Г. Хофштеде
- В) С. Ханди
- Г) Д. Дейл
- Д) К. Кеннеди

23. Тип культуры, в которой высокая степень привлечения работников к установлению целей, но низкая степень привлечения к выбору средств для достижения целей:

- А) Корпоративная
- Б) Консультативная
- В) «Партизанский»
- Г) Предпринимательская
- Д) Культура перспектив

24. Второй кризисный период у мужчин- «кризис карьерного роста» наблюдается:

- А) с 17-22 лет
- Б) с 25-26 лет
- В) с 28-33 лет
- Г) с 37-39 лет
- Д) с 40-45

25. Группа сотрудников, находящаяся на этапе развития, для которой характерно частичное согласование целей и мотивов, имеющая элементы совместной деятельности, структура взаимоотношений не охватывает всех членов группы:

- А) номинальная
- Б) ассоциативная
- В) кооперация
- Г) диффузная
- Д) коллектив

26. Определите структуру неформальной группировки в коллективе: данная структура имеет двух лидеров, не очень хороший психологический климат,

наибольший дискомфорт испытывают члены группы, занимающие крайние позиции в структуре:

- А) конверт
- Б) игрек
- В) крест
- Г) диада
- Д) цепочка

27. Определите профессионально-ролевой тип сотрудника, занимаемую в коллективе (по Дафт Р.): проводит реальную проверку идеи, ищет недостатки, устанавливает реалистичные критерии:

- А) защитник
- Б) организатор
- В) изобретатель
- Г) критик
- Д) эрудит

28. Определите профессионально-ролевой тип сотрудника, занимаемую в коллективе по присущим им качествам (по Е. К. Завьялову): легко вступает в контакт, быстро узнает обо всем новом, легко разрешает возникающие трудности:

- А) практик-организатор
- Б) председатель
- В) оформитель решений
- Г) разведчик ресурсов
- Д) доводчик

29. Определите форму проявления мотива сотрудника: осознание условий и средств достижения желаемого, проявляющееся в «инструментальном планировании» процесса достижения желаемого:

- А) склонность
- Б) намерение
- В) интерес
- Г) убеждение
- Д) стремление

30. В содержание структуры личности сотрудника в социально-психологический блок (по К.К. Платонову) входит:

- А) пол
- Б) возраст
- В) восприятие
- Г) умения
- Д) мотивационная сфера

БЛОК С

Темы курсовых работ

- 1 Представления о работе как составляющая образа мира профессионалов.
- 2 Особенности профессиональной идентичности специалистов и ее становления (на примере конкретных профессиональных групп).
- 3 Взаимосвязь личностных характеристик профессионалов с удовлетворенностью трудом.
- 4 Профессионально-личностные деформации представителей социологических специальностей.
- 5 Особенности рекламного сообщения как средства психологического воздействия.
- 6 Психологический анализ авторского текста как метод оценки профессионалов.
- 7 Возможности психосемантических методов в оценке профессиональной мотивации сотрудников организации.
- 8 Механизмы оптимизации функционального состояния профессионала.
- 9 Актуальные проблемы психологии спорта.
- 10 Экстремальные ситуации в профессиональной деятельности.
- 11 Содержание и отношения понятий «competence», ЗУНы и профессионально-важные качества.
- 12 Понятия и методы «компетентностного подхода» в организационной психологии.
- 13 Теории и методы изучения мотивации трудовой или спортивной деятельности.
- 14 Профессионально важные компоненты деятельности человека и методы их психодиагностики.
- 15 Построение «профилей компетенций» для различных профессий и их применение при подборе кадров.
- 16 Диагностика познавательных процессов в организационной или спортивной психологии.
- 17 Диагностика мотивации в организационной или спортивной психологии
- 18 Карьерная готовность выпускников вуза.
- 19 Специфика построения и развития карьеры в разных сферах деятельности (госструктуры, бизнес, наука, искусство, образование).

- 20 Качественный подход в исследовании карьеры.
- 21 Карьера в контексте жизненного пути личности.
- 22 Тренинг и коучинг как способы стимулирования профессионального развития и карьерного роста.
- 23 Карьерное консультирование: принципы и технологии.
- 24 Психологическая саморегуляция состояния в напряженных условиях профессиональной деятельности.
- 25 Методы психологической саморегуляции как средства оптимизации неблагоприятных состояний в трудовой деятельности.
- 26 Психологические проблемы восстановления работоспособности в условиях повышенных нагрузок.
- 27 Средства саморегуляции функционального состояния на разных этапах профессионального развития.
- 28 Психологические проблемы самостоятельного планирования и организации отдыха современного профессионала.
- 29 Выявление проблемных зон в деятельности персонала организаций: методы психологического анализа.
- 30 Виртуальные организации и особенности управления совместной деятельностью персонала.
- 31 Оценка когнитивных нагрузок и оптимизация пользовательского интерфейса в компьютеризированных видах труда.
- 32 Мотивационно-ценностные установки сотрудников и привлекательность организационной культуры.
- 33 Стресс, качество жизни и психическое здоровье профессионала.
- 34 Организационный стресс и психологические факторы его развития.
- 35 Профессиональный стресс: современные концепции и методы исследования.
- 36 Развитие устойчивых профессионально-личностных деформаций как следствие длительного переживания профессионального стресса.
- 37 Разработка и применение комплексных психологических технологий управления стрессом – от диагностики к превенции.
- 38 Субъективный образ продукта труда и эффективность деятельности профессионала.
- 39 Психологические аспекты безопасности труда.

- 40 Психологическое профессиоведение в информировании молодежи о вузовских профессиях.
- 41 Психологическое консультирование родителей в выборе профессионального пути подростков.
- 42 Использование психологических и биометрических данных в карьерном консультировании: сравнительная оценка.
- 43 Психологическая классификация видов спортивной деятельности.
- 44 Профессиональные компетенции и компетентность: выявление, формирование, оценка.
- 45 Классификация профессий, доступных лицам с ограниченными возможностями здоровья.

БЛОК D

Примерные вопросы к экзамену (10-ый семестр):

1. Предмет, задачи и методы организационной психологии.
2. Связь организационной психологии с общей, социальной психологией, психологией труда, экспериментальной психологией.
3. История возникновения организационной психологии (зарубежный опыт и отечественные разработки).
4. Развитие организационной психологии в США и Западной Европе, работы Ф.У. Тейлора, Г. Мюнстерберга, А. Файоля.
5. Хоторнский эксперимент и разработка школы человеческих отношений (Э. Мейо, М.П. Фоллет).
6. Научная организация труда (НОТ), разработки Центрального института труда (ЦИТ), представителей психотехники (У. Штерн).
7. Перспективы развития организационной психологии.
8. Исследование в организационной психологии: цели, задачи, виды.
9. Этапы научного исследования в организационной психологии.
10. Организационное поведение: понятие, модели, теоретические подходы к его изучению.
11. Власть как базовая категория организационной психологии. Виды власти в организации.
12. Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие.
13. Общая классификация оснований власти.
14. Дифференцированная классификация оснований власти. Взаимосвязь оснований власти. Косвенные методы влияния.
15. Тактические приемы в использовании власти. Ограничения классификации оснований власти.
16. Модель власти в межличностном взаимодействии.

17. Функции психолога в организации: исследовательская, консультационная, педагогическая, просветительская.
18. Основные психологические характеристики организации.
19. Организация как социальная группа.
20. Типы структур организации: функциональная, дивизиональная, проектная, матричная. Сравнительный анализ.
21. Показатели эффективности организации: ключевые критерии.
22. Природа организации. Основные характеристики организации.
23. Организация как открытая система. Цикл трансформационного изменения.
24. Выделение факторов внешней среды прямого и косвенного воздействия для организации.
25. Роли и ролевые конфликты в организации. Ролевая перегрузка и её источники.
26. Типы личности по Дж. Холланду и соответствующие им виды профессиональной деятельности.
27. Феномен профессиональной деформации личности в организации.
28. Соотношение уровня притязаний личности и реальных трудовых достижений, источники фрустрации на работе.
29. Психологическая оценка кандидатов на работу, сотрудников, формирование кадрового резерва. Метод групповой оценки личности (ГОЛ).
30. Мотивационная сфера личности работника. Связь с личностным смыслом профессиональной деятельности (А.Н. Леонтьев).
31. Содержательные теории мотивации персонала. Иерархическая теория А. Маслоу.
32. Содержательные теории мотивации. Трёхфакторная теория мотивации Д. МакКлелланда.
33. Содержательные теории мотивации. Двухфакторная теория мотивации К. Альдерфера.
34. Содержательные теории мотивации. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга. Мотивация и удовлетворённость трудом.
35. Процессуальные теории мотивации. Теория ожиданий В. Врума. Ожидания и валентность.
36. Процессуальные теории мотивации. Теория справедливости Д. Адамса.
37. Трёхфакторная структура трудовой мотивации (В.А. Ядов), выделение моральных и содержательных мотивов.
38. Статус сотрудника и его символы в организации.
39. Три этапа внедрения организационных инноваций (К. Левин).
40. Организационная психология как система поведенческих технологий.
41. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям: психологические аспекты.
42. Компетентностный подход в развитии сотрудников, выделение основных компетенций (В. Зоннтаг).
43. Повышение квалификации работников, различные виды повышения квалификации.

44. Проведение оценки эффективности работника, подходы к оценке потенциала (П. Безручко).
45. Управленческий масштаб (Э. Джекс). Выделение уровней управленческого масштаба.

Примерные вопросы к экзамену (12-й семестр):

1. Предмет и проблематика организационной психологии.
2. Место и роль психолога в организации.
3. История возникновения и оформление организационной психологии в самостоятельную дисциплину.
4. Основные школы зарубежной организационной социальной психологии.
5. Связь организационной психологии с другими науками.
6. Методы организационной психологии.
7. Общая характеристика организаций.
8. Жизненный цикл организации. Модель Б. Такмена.
9. Структура организации и виды организационных структур.
10. Показатели эффективности организации.
11. Сущность социально-психологического климата.
12. Факторы формирования социально-психологического климата организации.
13. Понятие, структура и содержание организационной культуры.
14. Виды организационных культур (Ч. Хэнди).
15. Формирование и поддержание организационной культуры.
16. Мотивы и потребности людей в трудовой деятельности и в организациях.
17. Стимулирование трудовой деятельности сотрудников организации.
18. Феномен и виды власти.
19. Тактические приёмы в использовании власти.
20. Руководство и лидерство как социальные феномены.
21. Основные теории и типы лидерства.
22. Стили управления и типы руководителей.
23. Основы общения в организации.
24. Система организационного общения.
25. Типы коммуникационных сетей.
26. Классификация групп в организации.
27. Команда как особая сплочённая группа с высокой самоуправляемостью.
28. Групповые эффекты.
29. Статус и роли в группе.
30. Переменные, влияющие на групповое поведение.
31. Групповые нормы и групповые санкции.
32. Формирование групповых норм.
33. Организационное поведение. Индивидуальные и личностные характеристики, влияющие на организационное поведение.
34. Психологические типы людей и их проявления в работе и общении.
35. Сущность и основные характеристики межличностного конфликта в организации.
36. Типы и причины межличностных конфликтов в организации.

37. Основные стратегии поведения в конфликте.
38. Методы разрешения конфликтов: структурные и межличностные.
39. Причины возникновения и способы разрешения конфликтов в организации.
40. Ценности работников организации.
41. Формирование ценностных ориентаций сотрудников организации.
42. Цели и задачи профессионального отбора.
43. Многоуровневая структура межличностных отношений в высокоразвитой группе (А.В. Петровский).
44. Методы оценки трудовой деятельности сотрудников.
45. Гендерные аспекты руководства и лидерства.

ГБОУ ВО «БАШКИРСКАЯ АКАДЕМИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И
УПРАВЛЕНИЯ ПРИ ГЛАВЕ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН»

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА И СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ
37.03.01 ПСИХОЛОГИЯ

КУРСОВАЯ РАБОТА

По дисциплине Организационная психология

тема работы

Руководитель

Подпись, дата

Расшифровка подписи

Обучающийся

Подпись, дата

Расшифровка подписи