

Документ подписан простыми электронными подписями
Информация о владельце:
ФИО: Абдрахманов Данияр Мавляирович
Должность: ректор ГБОУ ВО «БашГУ»
Дата подписания: 09.06.2025 10:51:38
Уникальный программный ключ:
6caf317d71a2c7d2f749ed2578795b666901352dd

Государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Башкирская академия государственной службы и управления
при Главе Республики Башкортостан»
Кафедра менеджмента и социальной психологии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

Б1.О.38 Организационная психология

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки

37.03.01 Психология

Направленность

Организационная психология

Форма обучения

Очно-заочная

Уфа 2021

Рабочая программа дисциплины Б1.О.38 Организационная психология
/ сост. А.Р. Кудашев - Уфа: ГБОУВО «БАГСУ», 2021 год

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

РЕКОМЕНДОВАНА заседанием кафедры менеджмента и социальной психологии
протокол № 3 от «29» января 2021г.

Заведующий кафедрой менеджмента
и социальной психологии

А.Р.Кудашев

Согласовано
Руководитель ОПОП

А.Р.Кудашев

© Кудашев А.Р., 2021 год
© ГБОУВО «БАГСУ», 2021 год

Содержание

1 Цели и задачи освоения дисциплины.....	4
2 Требования к результатам обучения по дисциплине.....	4
3 Структура и содержание дисциплины.....	7
3.1 Структура дисциплины.....	7
3.2 Содержание разделов дисциплины	8
3.3 Практические занятия (семинары).....	9
4 Учебно-методическое обеспечение дисциплины.....	9
4.1 Основная литература.....	9
4.2 Дополнительная литература.....	9
4.3 Периодические издания.....	10
4.4 Интернет-ресурсы.....	10
4.5 Методические указания к практическим занятиям (семинарам).....	10
5 Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	11
Лист согласования рабочей программы дисциплины.....	12
Приложения:	
Фонд оценочных средств	
Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	

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

<i>Код компетенции</i>	<i>Содержание компетенции (или её части)</i>	<i>Индикаторы компетенций</i>	<i>Планируемые результаты обучения по дисциплине характеризующие этапы формирования компетенций</i>
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	<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. <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 реорганизации переструктурирование 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. Владеть: 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 политики процедур.
ПК-4	Способен применять современные методы и технологии командообразования, управленческой адаптации, освоить способы и приемы ролевого поведения, направленные на высокоэффективную деятельность персонала организации.	ПК–4.1 Выявляет наиболее эффективные методы и технологии командообразования, управленческой адаптации, ролевого поведения в инновационных производственных условиях ПК–4.2 Вносит предложения по совершенствованию механизмов управленческой адаптации, ролевого поведения, направленных на высокоэффективную деятельность персонала организации.	Знать: Низкий уровень освоения: знать базовые понятия и категории курса; содержание всех разделов данного курса; основные содержательные отличия видов профессиональной деятельности организационного психолога; Средний уровень освоения: знать обзор основных проблем и современные методы и технологии командообразования, управленческой адаптации Высокий уровень освоения: концептуальные подходы к организации и психологическому обеспечению работы организации, освоить способы и приемы ролевого поведения Уметь: Низкий уровень освоения: понимать особенности и ценности организации и адаптации методов управления в соответствии с ними. Средний уровень освоения: подбирать методы и технологии командообразования Высокий уровень освоения: использовать активные формы работы для сплочения команды и развития взаимопонимания <u>Владеть:</u> Низкий уровень освоения: навыками внедрения технологий (онлайн-платформ, мессенджеров) для поддержания взаимодействия и обсуждения задач в команде Средний уровень освоения: создания культуры открытости и доверия, поощрения регулярной обратной связи между членами команды. Высокий уровень освоения: приемы ролевого поведения, направленные на высокоэффективную деятельность персонала организации

3 Структура и содержание дисциплины

3.1 Структура дисциплины

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:	80	94	174
Лекции(Л)	38	44	82
Практические занятия(ПЗ)	42	50	92
Промежуточная аттестация(зачет)	36	36	72
Самостоятельная работа:	64	50	114
- Самостоятельное изучение разделов;	22	20	44
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	22	20	22
- подготовка к практическим занятиям.	20	10	30
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.	12	2	4	6
2	Личность в организации: Профессиональный отбор, трудовая мотивация и развитие.	14	4	4	6
3	Социально-психологические механизмы работы организаций: трудовые группы, команды, лидерство, организационная культура.	14	4	4	6
4	Психология принятия решений	14	4	4	6
5	Основы теории организации	14	4	4	6
6	Модели жизненного цикла	14	4	4	6
7	Организационная психология в системе психологического знания	14	4	4	6
8	Проектирование и исследование организаций	14	4	4	6
9	Коммуникации в организациях	14	4	4	6
10	Коммуникативные барьеры	14	4	4	6
11	Организация с позиции культуры	14	4	4	6
12	Определение организационной культуры	14	4	4	6

13	Зарубежный опыт управления персоналом	14	4	4	6
14	Профессиональный подбор персонала	14	4	4	6
15	Понятие трудовой мотивации	14	4	4	6
16	Понятие имиджа в организации	14	4	4	6
17	Основы теории организационных конфликтов	12	4	4	4
18	Организация в условиях социально-экономических изменений.	12	4	4	4
19	Организационные феномены и процессы: психологическое содержание	12	4	4	4
20	Основные сферы диагностики организации	10	4	4	2
21	Руководитель в системе управления	10	2	6	2
22	Психология индивидуального стиля управления организацией	10	2	6	2
	Итого:	360	82	92	114

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 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

Понятие «управленческого решения». Характеристика процесса принятия управленческого решения как одной из функций управления. Подходы к этапам выработки управленческих решений. Постановка SMART-целей. Основные этапы процесса принятия управленческого решения: определение проблемной ситуации, формулировка альтернатив, оценка альтернатив, реализация принятого решения, контроль исполнения, оценка эффективности и коррекция. Рациональный (на основе теории управления) и интуитивный подход к принятию управленческих решений. Факторы, влияющие на процесс принятия решений: неопределенность, динамичность и сложность. Типичные ошибки при принятии управленческих решений. Индивидуальные качества управленца, эффективно принимающего управленческие решения.

Принятие решений в организационной психологии, индивидуальные и групповые решения. Основные этапы принятия решения: возникновение проблемы (анализ, переход от ПКД к ПСЕ), 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.

Тема 5. Основы теории организации.

Основная проблема и задачи теории организации. Технократический (Ф.У.Тейлор и др.) и механистический подход в теории организации. «Классическая бюрократия» М.Вебера. Модели Р.К.Мертсона и А.В.Гоулднера. Структурно-функциональный подход в исследовании организаций (Т.Парсонс, К.Левин и др.). Исследования организаций в социальных науках. Определение организационной структуры. Основные принципы построения организации: иерархии и координации. Классификация организационных структур: адхократические (проектные, матричные и др.) и иерархические (линейно-функциональные, дивизиональные и др.). Психологические особенности различных типов организационных структур.

Тема 6. Модели жизненного цикла

Модели жизненного цикла Р.Крайнера и А.Киники, Б.З.Мильнера, Р.Х.Холла. Фазы жизненного цикла организации с точки зрения концептуальных ориентаций персонала (Ю.Д.Красовский).

Тема 7. Организационная психология в системе психологического знания.

Основные формы проявления психики. Системный, деятельностный, субъектный подходы в психологии. Понятие субъекта труда: индивидуального и группового. Теории деятельности. Определение предмета организационной психологии. Основные подходы к определению понятия и структуры личности.

Тема 8. Проектирование и исследование организаций.

Деятельность субъекта проектирования. Среда как объект проектирования. Специфика процесса проектирования организаций. Цели и структура проектирования организаций. Проблемы теоретических и экспериментальных исследований организаций. Условия соблюдения

актуальности, объективности и полноты исследования организаций. Концепция «организационной цели»: «целенаправленный» подход и подход «естественных систем». Основные принципы исследования организаций.

Тема 9. Коммуникации в организациях.

Теория информации К.Шеннона. Модель коммуникации К.Вейка. Понятие коммуникации и содержание (структурные и процессуальные составляющие) организационных коммуникаций. Классификации организационных коммуникаций А.П.Панфиловой и А.В.Карпова. Критерии эффективности коммуникаций в организации (А.В.Карпов). «Общая семантика» А.Корзжибски и «лестница абстракции» С.Хайякавы. Теория «дисфункциональной коммуникации» В.Кронена и Б.Пирса.

Тема 10. Коммуникативные барьеры.

Принципы эффективности системы коммуникации. Четыре подсистемы поведения и взаимодействия в организации Ч.Бернарда.

Тема 11. Организация с позиции культуры.

Принципы «Круглого стола» как международные принципы функционирования организаций. Понятие социальных (групповых) и индивидуальных ценностей. Классификация сотрудников по сформированности и содержанию индивидуальных трудовых ценностных ориентаций С.Роббинса. Организационные ценности: реальные и декларируемые (провозглашаемые). Понятие философии организации. Примеры принципов философии ведущих мировых компаний. Проблема социальной ответственности организаций. Принципы функционирования организации Э.Карнеги и М.Фридмана. Фазы реализации социальной ответственности организации Р.Акермана. Принципы социальной ответственности организации (Е.Д.Малинин).

Тема 12. Определение организационной культуры.

Концепции формирования организационной культуры: рационально-прагматический подход Э.Шейна и феноменологический подход А.Петтигрю, С.Роббинса и др.

Модель формирования организационной культуры в контексте «внутреннего» и «внешнего» имиджа организации.

Тема 13. Зарубежный опыт управления персоналом.

Зарубежный опыт управления персоналом: исторический аспект. Теория «научного менеджмента» Ф.У.Тейлора. Концепция «человеческих отношений» Э.Мэйо и Ф.Роэзлизбергера. Система управления персоналом современной организации. Дифференциация типов организационных структур служб работы с персоналом: традиционный, переходный, продвинутый, перспективный. Функции, возможности и ограничения каждого типа. Специализации психологов в структуре службы по управлению персоналом: направления деятельности.

Тема 14. Профессиональный подбор персонала

Профессиональный подбор и определение профессиональной компетентности персонала. Профессиональная и социальная адаптация персонала. Коррекционно-развивающая работа с персоналом. Квалификационная характеристика организационного психолога. Профессионально-важные качества организационного психолога: теоретические основы и экспериментальное изучение (Л.А. Верецагина)

Общие проблемы набора персонала. Понятие кадрового резерва организации. Основные этапы набора персонала: анализ потребностей организации в кадрах, подготовка «информационной открытости», анализ состояния кадрового резерва организации и рынка труда, разработка критериев оценки кандидатов на вакантные должности, организация процедуры собеседования и подбора персонала, оценка затрат при подборе персонала и т.д.

Тема 15. Понятие трудовой мотивации.

Основные категории изучения мотивационной сферы личности: нужда, потребность, намерение, мотив, мотивация. Структура мотива труда и условия возникновения мотива труда по С.Б. Каверину. Анализ теоретических положений с точки зрения возможных ограничений при использовании на практике. Разработка алгоритма реализации стратегии стимулирования в контексте конкретных организационных условий.

Тема 16. Понятие имиджа в организации.

Классификации видов имиджа: индивидуальный, групповой, внешний, внутренний, предметный и т.д. (Л.И. Перельгина). Определение имиджа организации. Имиджевые нормы делового поведения персонала: обязывающие, запрещающие, рекомендуемые. Факторы, определяющие характер (степень сформированности и содержание) имиджа организации у клиентов, персонала, руководства.

Тема 17. Основы теории организационных конфликтов.

Определение понятия организационного конфликта. Классификации типов конфликтов: по количеству участников; по ранговым различиям участников; по количеству причин; по сферам проявления; по времени протекания и частоте проявления; по отношению к целям организации и т.д. (В.П. Пугачев). Стадии конфликта (М.Х. Мескон и др.). Признаки социальных конфликтов. Стили, методы и типология конфликтного поведения. Диагностика конфликта. Профилактика (предупреждение) конфликта в организации. Основные стратегии обращения с конфликтами: нормативная, реалистическая, идеалистическая. Методы управления организационными конфликтами: структурные, персональные. Общие принципы управления конфликтами в организации. Сущность и виды конфликтных ситуаций. Неоднозначность современных представлений о функциях конфликта. Сигнальная, дифференцирующая и динамическая функции конфликта. Информационно-познавательная функция конфликта. Стимулирующая функция конфликта. Интегративная функция конфликта. Дисфункции конфликта: дезорганизация, подавление, насилие. Конфликты по вертикали и горизонтали: причины конфликтов, динамика их развития и методы управления.

Тема 18. Организация в условиях социально-экономических изменений.

Общие проблемы изменения организаций. Организация как открытая социальная система. Внешние и внутриорганизационные факторы функционирования организации.

Тема 19. Организационные феномены и процессы: психологическое содержание

Дисциплина и дисциплинарная ответственность работников перед организацией: социально-психологические факторы. Психологические типы подчиненных. Личностные характеристики (особенности направленности, мотивации, самосознания, характера, когнитивной и психодинамической

сферы) как факторы поведения человека в организации. Данное представление как когнитивная основа готовности к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам. Группы в организации: функции и типы. Влияние группы на поведение и установки сотрудников по отношению к организации, выполняемой работе, удовлетворенности трудом, производственную и социальную адаптацию.

Тема 20. Основные сферы диагностики организации.

Основные способы диагностики по «неэкономическим» критериям. Данное представление как когнитивная основа готовности к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам

Тема 21. Руководитель в системе управления. Психология индивидуального стиля управления образовательной организацией

Индивидуально-психологические особенности руководителя. Управленческая концепция руководителя. Функции руководства как важнейший инструментальный в процессе управленческой деятельности. Авторитет руководителя. Типы и теории лидерства. Стили руководства (авторитарный, демократический, индивидуальный стиль деятельности руководителя. Сущность понятия «имидж руководителя». Виды имиджа. Закономерности и факторы формирования первого впечатления. Аттракция и имидж. Этапы формирования имиджа руководителя. Роль самопрезентации в построении имиджа.

Тема 22. Психология индивидуального стиля управления организацией.

Стили руководства (авторитарный, демократический, Индивидуальный стиль деятельности руководителя. Принципы управления: единоначалия, мотивации, лидерства, научности, ответственности, правильности подбора и расстановки кадров, экономичности, информационной обеспеченности и др.

3.3 Практические занятия (семинары)

№ занятия	№ темы	Тема	Кол-во часов
1-2	1	Введение в организационную психологию. Развитие организационной психологии.	4
3-4	2	Личность в организации: Профессиональный отбор, трудовая мотивация и развитие.	4
5-6	3	Социально-психологические механизмы работы организаций: трудовые группы, команды, лидерство, организационная культура.	4
7-8	4	Психология принятия решений	4
9-10	5	Основы теории организации	4
11-12	6	Модели жизненного цикла	4

13-14	7	Организационная психология в системе психологического знания	4
15-16	8	Проектирование и исследование организаций	4
17-18	9	Коммуникации в организациях	4
19-20	10	Коммуникативные барьеры	4
21-22	11	Организация с позиции культуры	4
23-24	12	Определение организационной культуры	4
25-26	13	Зарубежный опыт управления персоналом	4
27-28	14	Профессиональный подбор персонала	4
29-30	15	Понятие трудовой мотивации	4
31-32	16	Понятие имиджа в организации	4
33-34	17	Основы теории организационных конфликтов	4
35-36	18	Организация в условиях социально-экономических изменений.	4
37-38	19	Организационные феномены и процессы: психологическое содержание	4
40-42	20	Основные сферы диагностики организации	4
43-44	21	Руководитель в системе управления	6
45-46	22	Психология индивидуального стиля управления организацией	6
		Итого	92

3.4 Курсовой проект (курсовая работа)

Курсовой проект (курсовая работа) по дисциплине «Организационная психология» предусмотрен 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 объем 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.

Примерные темы курсовых работ для выбора обучающихся:

1. Анализ стилей руководства в организациях различной организационно-правовой формы.
2. Социально-психологический климат в организации как фактор его эффективности его деятельности.
3. Взаимосвязь индивидуально-психологических особенностей руководителя с особенностями его управленческого стиля.
4. Взаимосвязь мотивации и лояльности сотрудников организации.
5. Анализ взаимосвязи организационного стресса и функциональных состояний сотрудников.
6. Особенности взаимосвязи психологического климата в рабочей группе со стилем руководства.
7. Взаимосвязь мотивации и удовлетворенности трудом.
8. Взаимосвязь свойств темперамента и организаторских способностей у руководителей разного уровня.
9. Влияние имиджа руководителя на корпоративную культуру.
10. Взаимосвязь индивидуально-психологических особенностей с результативностью профессиональной деятельности менеджеров.
11. Взаимосвязь миссии организации и трудовой мотивации сотрудников.
12. Мотивационно-волевые особенности менеджера как детерминанты его профессиональной успешности.
13. Влияние выраженности профессиональных кризисов сотрудников на успешность их профессиональной деятельности.
14. Самооценка как фактор успешности профессиональной деятельности.
15. Социально-психологический климат в организации и эффективность труда – проблема взаимосвязи.
16. Стиль руководства менеджера как детерминанта социально-психологического климата в коллективе.

17. Стиль управления как фактор эффективности труда.
18. Роль управленческого консультирования в развитии организационной культуры.
19. Мотивационно-волевые качества руководителя: гендерный аспект.
20. Гендерный фактор в формировании мотивов профессиональной карьеры.
21. Специфика разрешения конфликтов руководителями разного пола.
22. Взаимосвязь агрессивности и мотивации достижения успеха у сотрудников организации.
23. Социально-психологические и организационные факторы формирования корпоративной культуры организации.
24. Мотивации достижения у менеджеров как детерминанта их профессиональной успешности.
25. Факторы формирования корпоративной культуры организации.
26. Изучение представлений сотрудников об организационной культуре.
27. Особенности трудовой мотивации специалистов-лидеров.
28. Взаимосвязь личностных особенностей и стиля поведения в конфликте менеджеров по продажам.
29. Взаимосвязь индивидуальных свойств личности и успешности (эффективности) профессиональной деятельности менеджера.
30. Возможности коучинга как инструмента развития профессиональной компетенции руководителя.
31. Факторы развития профессиональной карьеры сотрудников.
32. Методы профилактики и разрешение межличностных конфликтов в организации.
33. Факторы адаптации сотрудников в коммерческой организации.
34. Социально-психологические аспекты реализации института наставничества в организации.
35. Роль адаптации новых сотрудников в формировании и развитии организационной культуры.
36. Детерминанты формирования корпоративного имиджа организации.
37. Развитие корпоративной культуры фирмы средствами социально-психологического тренинга.
38. Факторы стрессов в организации и методы их профилактики.
39. Детерминанты эмоционального выгорания сотрудников организации и пути его коррекции и профилактики.
40. Психологические особенности адаптации, трудовой мотивации и успешности обучения персонала
41. Взаимосвязь личностных особенностей руководителя и успешности его управленческой деятельности
42. Взаимосвязь социально-психологического климата коллектива и стиля поведения его членов в конфликтной ситуации
43. Стиль руководства как фактор эффективности взаимодействия менеджера с персоналом
44. Роль психологического тренинга в профессиональной подготовке менеджеров.

45. Гендерные различия в использовании стиля руководства в системе управления организацией
46. Организационная культура органа государственной (публичной) власти.
47. Конфликты в организации и методы их профилактики.
48. Руководство и лидерство как формы проявления социальной власти в малой группе.
49. Взаимосвязь стиля руководства и социально-психологического климата коллектива.
50. Проблемы социально-психологической адаптации к новым условиям профессиональной деятельности.
51. Влияние ограничений современного руководителя на эффективность его профессиональной деятельности.
52. Факторы, детерминирующие удовлетворенность трудом персонала современной организации.
53. Психологические особенности принятия управленческих решений.
54. Психологические аспекты процедур отбора и подбора персонала в организации.
55. Взаимосвязь модели поведения в конфликтной ситуации и стиля управления коллективом.
56. Роль мотивации в повышении эффективности профессиональной деятельности сотрудников организации.
57. Влияние профессиональной деятельности на личностные особенности.
58. Взаимосвязь компонентов социального интеллекта и успешности деятельности менеджера современной организации.
59. Источники и причины конфликтов в организации.
60. Психологические особенности профессиональной деятельности женщин-руководителей.
61. Психологические особенности взаимодействия руководителя с персоналом организации.
62. Психологические особенности преодоления деструктивных тенденций в организации.
63. Психологические особенности изучения и развития корпоративной культуры.
64. Построение эффективной системы мотивации в компании.
65. Психологические особенности формирования команды в условиях деятельности современной организации.
66. Анализ эффективности стиля управления на различных этапах развития организации.
67. Анализ профессионально-важных качеств современного управленца в условиях конкуренции на современном рынке труда.
68. Психологические особенности формирования имиджа современного руководителя.
69. Диагностика трудовой мотивации персонала современной организации.
70. Исследование психологических особенностей современного успешного руководителя.

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, 2020. — 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. Организационная психология : учебник и практикум для вузов / Е. И. Рогов [и др.]. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 509 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07328-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468669>
4. Шувалова, И. А. Психология отношений на работе: практическое пособие для работника / И.А. Шувалова. – Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2020.— 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. Организационная психология : учебник / А. Б. Леонова, Т. Ю. Базаров, М. М. Абдуллаева [и др.] ; под общ. ред. А. Б. Леоновой. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 429 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006052-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1079718> .

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

1. Библиотека психологической литературы BOOKAP (Bookso the psychology) [Электронный ресурс] <https://bookap.info>

2. «Флогистон: Психология из первых рук» [Электронный ресурс] <http://flogiston.ru/library>

3. «Мир психологии» [Электронный ресурс] <http://psychology.net.ru/articles>

4. Психологический форум My Word.ru [Электронный ресурс] <http://psylib.myword.ru>

4.5 Методические указания к практическим занятиям (семинарам)

Целью практических занятий является углубление и закрепление теоретических знаний, полученных студентами на лекциях и в процессе самостоятельного изучения учебного материала, а, следовательно, формирование у них определенных умений и навыков. В ходе подготовки к практическому занятию необходимо прочитать конспект лекции, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой.

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

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.)

- 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)).

5 Материально-техническое обеспечение дисциплины

В образовательном процессе применяются аудитории 209, 304.

Аудитория 209.

Настенный экран MW – 1 шт.

Доска маркерно-магнитная – 1 шт.

Доска классная -1 шт.

Флипчарт (лекционный блок) – 1 шт.

Наглядные материалы по дисциплине Теория государства и права – 10 шт.

Аудитория 304.

Персональный компьютер – 13 шт. с выходом 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 204.

Персональный компьютер – 8 шт. с выходом в Интернет.

Доска маркерно- магнитная – 1 шт.

К рабочей программе прилагаются:

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине (модулю), который разрабатывается в виде отдельного документа.

ЛИСТ согласования рабочей программы

Направление подготовки: 37.03.01 Психология
код и наименование

Направленность: Организационная психология

Дисциплина: Организационная психология

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

РЕКОМЕНДОВАНА заседанием кафедры
менеджмента и социальной психологии
наименование кафедры

протокол № _____ от " ____ " _____ 20__ г.

Ответственный исполнитель, заведующий кафедрой

наименование кафедры	подпись	расшифровка подписи	дата
-------------------------------------	------------------------	------------------------------------	---------------------

Исполнители:

должность	подпись	расшифровка подписи	дата
--------------------------	------------------------	------------------------------------	---------------------

должность	подпись	расшифровка подписи	дата
--------------------------	------------------------	------------------------------------	---------------------

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой¹ _____
наименование кафедры личная подпись расшифровка подписи дата

¹Согласование осуществляется с заведующими теми кафедрами, за которыми закреплены дисциплины (модули), указанные в постреквизитах данной дисциплины (модуля)

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

Кафедра менеджмента и социальной психологии

Фонд оценочных средств

по дисциплине «Организационная психология»

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Форма обучения
очно-заочная

Уфа 2021

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

Составитель: А.Р. Кудашев

Фонд оценочных средств обсужден на заседании кафедры менеджмента и социальной психологии

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

**Паспорт фонда оценочных средств
по дисциплине «Организационная психология»**

1. Основные сведения о дисциплине

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:	80	94	174
Лекции (Л)	38	44	82
Практические занятия (ПЗ)	42	50	92
Промежуточная аттестация (зачет)	36	36	72
Самостоятельная работа:	64	50	114
- Самостоятельное изучение разделов 1-4;	22	20	44
- самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий);	22	20	22
- подготовка к практическим занятиям.	20	10	30
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>
ОПК-8 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	<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.	- Беседа по заданной теме. - Тестирование по лекционному материалу. - Письменные проверочные работы. - Выполнение индивидуального творческого задания

<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 реорганизации переструктурирование 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.	- Беседа по заданной теме. - Тестирование по лекционному материалу. - Письменные проверочные работы.
<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	- Беседа по заданной теме. - Тестирование по лекционному материалу. - Письменные проверочные работы. - Выполнение индивидуального творческого задания

	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 политики процедур.	
ПК-4 Способен применять современные методы и технологии командообразования, управленческой адаптации, освоить способы и приемы ролевого поведения, направленные на высокоэффективную деятельность персонала организации.	<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; Средний уровень освоения: знать обзор основных проблем и современные методы и технологии командообразования, управленческой адаптации Высокий уровень освоения: концептуальные подходы к организации и психологическому обеспечению работы организации, освоить способы и приемы ролевого поведения	- Беседа по заданной теме. - Тестирование по лекционному материалу. - Письменные проверочные работы. - Выполнение индивидуального творческого задания
	<u>Уметь:</u> Низкий уровень освоения: понимать особенности и ценности организации и адаптации методов управления в соответствии с ними. Средний уровень освоения: подбирать методы и технологии командообразования Высокий уровень освоения: использовать активные формы работы для сплочения команды и развития взаимопонимания	Беседа по заданной теме. - Тестирование по лекционному материалу. - Письменные проверочные работы. - Выполнение индивидуального творческого задания
	<u>Владеть:</u> Низкий уровень освоения: навыками внедрения технологий (онлайн-платформ, мессенджеров) для поддержания взаимодействия и обсуждения задач в команде Средний уровень освоения: создания культуры открытости и доверия, поощрения регулярной обратной связи между членами команды. Высокий уровень освоения: приемы ролевого поведения, направленные на высокоэффективную деятельность персонала организации	- Беседа по заданной теме. - Тестирование по лекционному материалу. - Письменные проверочные работы. - Выполнение индивидуального творческого задания

3 Организация и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся (СРО) направлена на закрепление и углубление освоенного учебного материала, развитие практических умений и навыков. Выполнение заданий нацелено на выработку навыка аналитического мышления, аргументированного изложения своей точки зрения, способности вести диалог с участниками дискуссий

Виды СРО:

- самостоятельное изучение разделов (у обучающихся очно-заочной формы обучения);
- подготовка к тестам;
- подготовка к экзамену.

4 Вопросы для самопроверки обучающихся

Примерные вопросы к экзамену (10-ый семестр):

1. Предмет, задачи и методы организационной психологии.

Ответ:

Организационная психология — это область психологии, изучающая поведение людей в организационных контекстах. Ее предметом является взаимодействие индивидов и групп внутри организаций, а также влияние организационных структур, культуры и климата на эффективность работы. Она фокусируется на различных аспектах, таких как мотивация труда, лидерство, командная работа, удовлетворенность работников, управление конфликтами и развитие организационных изменений.

Задачи организационной психологии включают диагностику и оценку организации, исследование факторов, влияющих на производительность, создание программ по улучшению морального климата, разработку стратегий управления и профессионального развития, а также внедрение методов повышения эффективности работы. Важным аспектом является также изучение влияния организации на личностные качества работников и их профессиональную адаптацию.

Методы, используемые в организационной психологии, разнообразны и могут включать как качественные, так и количественные подходы. Например, это могут быть опросы и анкетирования для сбора данных о восприятии сотрудников, интервью для более глубокого понимания их мнений, а также наблюдения за поведением работников в различных ситуациях. Кроме того, организационные психологи также прибегают к методам статистической обработки данных и экспериментам, чтобы выявить причинные связи между различными факторами и результатами деятельности организаций.

Таким образом, организационная психология играет ключевую роль в оптимизации работы организаций и улучшении условий труда, что, в свою очередь, способствует повышению общей эффективности и результативности.

2. Связь организационной психологии с общей, социальной психологией, психологией труда, экспериментальной психологией.

Ответ:

Организационная психология тесно связана с несколькими другими областями психологии, включая общую, социальную, психологию труда и экспериментальную психологию. Эти дисциплины взаимодополняют друг друга и обогащают понимание человеческого поведения в организационных контекстах.

Общая психология предоставляет фундаментальные знания о процессах восприятия, памяти, эмоциях и поведении человека. Эти концепции необходимы для понимания того, как индивидуальные особенности влияют на поведение в рамках организации. Например, знание механизмов мотивации из общей психологии помогает исследовать, почему сотрудники проявляют определенные формы поведения в своих рабочих средах.

Социальная психология, в свою очередь, изучает, как социальные взаимодействия и группы влияют на личность и поведение. В рамках организационной психологии данное знание применяется для анализа командной динамики, лидерства и конфликтов. Понимание того, как социальные нормы и ожидания формируют поведение в группе, критически важно для построения эффективных команд.

Психология труда непосредственно относится к исследованию профессионального поведения, удовлетворенности работой и психических аспектов трудовой деятельности. Она фокусируется на аспектах, таких как влияние стресса на производительность и роль профессиональных навыков. Это позволяет организационной психологии разработать стратегии для улучшения рабочего процесса и повышения качества жизни на работе.

Экспериментальная психология, с ее акцентом на научном методе и экспериментальных исследованиях, предоставляет инструменты для проверки гипотез и выявления причинно-следственных связей в организационных контекстах. Методы, используемые в экспериментальной психологии, помогают организовать исследования, направленные на изучение влияния различных факторов на поведение сотрудников.

Таким образом, объединение знаний и методов из этих областей позволяет организационной психологии более полно объяснить и оптимизировать человеческое поведение в организациях.

3. История возникновения организационной психологии (зарубежный опыт, отечественные разработки).

Ответ:

Организационная психология возникла в начале XX века, когда внимание ученых стало сосредоточено на изучении поведения человека в трудовой сфере. Ключевыми фигурами в этом процессе стали такие исследователи, как Эльтон Мэйо, который провел знаменитые эксперименты в компании Western Electric.

Его работа подчеркнула влияние социальных и психологических факторов на продуктивность, что стало основой для дальнейших теорий мотивации и групповой динамики.

Зарубежный опыт также включает разработки в области психометрии и оценки работников, что начало активно развиваться с введением тестов на интеллект и личность. В 1940-х и 1950-х годах акцент на организационное поведение появился благодаря исследованиям Лайкерта и других ученых.

В российском контексте организационная психология начала развиваться в 1960-х годах, когда интерес к человеческому фактору на производстве стал расти. Исследования таких ученых, как А.Н. Леонтьев и Б.Г. Ананьев, внесли значительный вклад в понимание взаимодействия личности и рабочих процессов. Таким образом, несмотря на различия в подходах, как зарубежный, так и отечественный опыт в организационной психологии стремится понять и оптимизировать человеческое поведение в организациях.

4. Развитие организационной психологии в США и Западной Европе, работы Ф.У. Тейлора, Г. Мюнстерберга, А. Файоля.

Ответ:

Развитие организационной психологии в США и Западной Европе стало заметным в начале XX века, когда ключевые фигуры, такие как Фредерик Уинслоу Тейлор, Густав Мюнстерберг и Анри Файоль, внесли значительный вклад в эту область. Тейлор, часто называемый "отцом научного менеджмента", предлагал систематизировать процессы труда с целью повышения эффективности. Его принципы, связанные с рационализацией работы и использованием научных методов для управления, проложили путь для дальнейших исследований в области оптимизации трудовых процессов.

Густав Мюнстерберг, как один из основоположников психологического подхода к управлению, акцентировал внимание на психологических аспектах труда и вводил идеи о том, как психология может помочь в отборе, обучении и мотивации работников. Его работы заложили основы для применения психологических принципов в управлении.

Анри Файоль, в свою очередь, сосредоточился на административном управлении и предложил свою классификацию функций менеджмента. Его понимание управления как комплексной науки дополнило исследования Тейлора и Мюнстерберга, что способствовало формированию основ организационной психологии как науки, изучающей взаимодействие человеческого поведения и организационных процессов. Все эти разработки положили начало комплексному взгляду на управление в организациях, объединяя технические, психологические и административные аспекты.

5. Хоторнский эксперимент и разработка школы человеческих отношений(Э. Мейо, М.П. Фоллет).

Ответ:

Хоторнские эксперименты, проведенные в 1920-х годах на заводе Western Electric в Хоторне, штат Иллинойс, значительно изменили представления о менеджменте и человеческих отношениях в рабочих коллективах. Исследования, возглавляемые Элтоном Мейо, показали, что социальные

факторы, такие как групповые нормы и взаимопомощь, оказывают глубокое влияние на производительность труда, зачастую даже более значительное, чем физические условия работы.

На основе этих экспериментов развилась школа человеческих отношений, в которой Мейо и его коллеги сосредоточились на важности межличностных отношений и психологии работников. Мэри Паркинсон Фоллет тоже внесла значительный вклад, подчеркивая значимость команды и совместного решения проблем в организации. Она утверждала, что эффективное управление должно учитывать потребности людей, способствовать их вовлеченности и совместной деятельности.

Эти идеи о важности человеческого фактора в управлении стали основным двигателем изменений в подходах к организации труда и управления, что впоследствии привело к более эффективным и гуманным методам работы с персоналом.

6. Научная организация труда (НОТ), разработки Центрального института труда (ЦИТ), представителей психотехники (У. Штерн).

Ответ:

Научная организация труда (НОТ) представляет собой системный подход к оптимизации рабочего процесса через эффективность и рационализацию труда. Одним из важных этапов развития НОТ стали разработки Центрального института труда (ЦИТ), созданного в СССР в 1920-х годах. ЦИТ занимался исследованием условий труда, внедрением научных методов планирования и управления, а также разработкой стандартов и норм, направленных на повышение производительности и улучшение условий работы.

Важным вкладом в развитие НОТ стали идеи представителей психотехники, таких как У. Штерн, который подчеркивал необходимость учета психологических и физиологических факторов при организации труда. Он исследовал влияние индивидуальных особенностей работников на эффективность работы и предложил методы, позволяющие учитывать эти факторы при планировании рабочих процессов. Штерн акцентировал внимание на значении соответствия между человеком и работой, что становится критически важным для достижения высокой производительности.

Совместные усилия ЦИТ и психотехников способствовали формированию более комплексного подхода к управлению трудом, обеспечивая гармоничное сочетание технических аспектов и человеческого потенциала. Это стало основой для будущих исследований в области эргономики и управления человеческими ресурсами, подчеркивая важность индивидуального подхода к работнику как ключевого элемента успешной организации.

7. Перспективы развития организационной психологии.

Ответ:

Перспективы развития организационной психологии в современном мире представляют собой интересное сочетание традиционных методов и современных технологий, что открывает новые горизонты для исследования и практического применения. В первую очередь, значительный акцент будет сделан на интеграции

психологии с цифровыми технологиями. С развитием искусственного интеллекта и больших данных, организации будут все больше полагаться на аналитические инструменты для понимания поведения сотрудников, оценки их удовлетворенности и производительности.

Еще одной важной тенденцией является внимание к вопросам психического здоровья и благополучия сотрудников. Все больше компаний осознают необходимость создания благоприятной рабочей среды, которая не только способствует повышению продуктивности, но и способствует поддержанию психического здоровья. Это может привести к появлению новых подходов и методов, направленных на профилактику выгорания и стрессов на рабочем месте.

Кроме того, глобализация и межкультурные аспекты работы становятся всё более актуальными. Организационная психология будет играть ключевую роль в понимании межкультурных различий и разработке стратегий для эффективного взаимодействия в многонациональных командах.

Таким образом, организационная психология находит свои новые направления и вызовы, способствуя более глубокому пониманию человеческого поведения в контексте работы и организации, что делает её областью с большими возможностями для дальнейших исследований и практических приложений.

8. Исследование в организационной психологии: цели, задачи, виды.

Ответ:

Исследование в организационной психологии направлено на изучение методов, подходов и практик, которые помогают оптимизировать условия труда, повысить эффективность работы и улучшить отношение сотрудников к своей деятельности. Основной целью таких исследований является понимание как индивидуальных, так и групповых процессов в контексте организаций, что позволяет создавать более продуктивные и здоровые рабочие среды.

Задачи исследования включают анализ факторов, влияющих на мотивацию и производительность сотрудников, изучение динамики командной работы, а также выявление причин стресса и выгорания. Важным аспектом является оценка влияния организационной культуры на психологическое благополучие работников.

Существует несколько видов исследований в этой области. Которые могут быть как количественными, так и качественными. Количественные исследования часто основаны на статистических методах для анализа больших объемов данных о поведении сотрудников, в то время как качественные исследования, такие как интервью или фокус-группы, помогают глубже понять опыт и восприятия работников. В результате, эти исследования способствуют разработке эффективных стратегий управления и улучшения организационной среды.

9. Этапы научного исследования в организационной психологии.

Ответ:

Этапы научного исследования в организационной психологии представляют собой последовательный процесс, который обеспечивает систематическое изучение различных аспектов человеческого поведения на рабочем месте. Первым этапом является формулирование проблемы или исследовательского вопроса. Важно четко определить, что именно необходимо изучить и какие практические задачи решаются.

На втором этапе проводится обзор литературы, который помогает узнать о существующих исследованиях и теориях, связанных с темой. Это позволяет выделить теоретическую основу и устоявшиеся подходы к изучаемой проблеме.

Третий этап включает в себя выбор методологии исследования. В зависимости от поставленных целей и задач исследователь может использовать как количественные, так и качественные методы. Затем следует этап сбора данных, на котором исследователь применяет выбранные методы, например, анкеты, интервью или наблюдения.

После сбора данных наступает этап анализа, где исследователь применяет статистические или качественные методы для выявления закономерностей и выводов. Завершает исследование написание отчетов и публикация результатов, что позволяет не только донести полученные знания до научного сообщества, но и применить их на практике для улучшения организационных процессов.

10. Организационное поведение: понятие, модели, теоретические подходы к его изучению.

Ответ:

Организационное поведение – это область исследования, которая фокусируется на изучении индивидуального и коллективного поведения людей в рамках организаций. Это понятие охватывает широкий спектр тем, включая мотивацию, лидерство, групповые процессы и организационную культуру. Понимание организационного поведения позволяет улучшить взаимодействие внутри команд, а также повысить общую эффективность и производительность организаций.

Существуют различные модели и теоретические подходы к изучению организационного поведения. Например, классические модели, такие как модель Х и модель Y МакГрегора, предлагают разные взгляды на управление и мотивацию работников. Современные подходы, такие как теория социальных систем, акцентируют внимание на взаимодействии между индивидуумами и их окружением, учитывая влияние культуры и структуры на поведение.

Кроме того, подходы, основанные на психологии, социологии и антропологии, помогают глубже понять динамику групп и организационных изменений. В итоге, изучение организационного поведения позволяет организациям лучше понимать свою рабочую силу и разрабатывать стратегии, способствующие эффективному управлению и поддержанию здоровой атмосферы в коллективе.

11. Власть как базовая категория организационной психологии. Виды власти в организации.

Ответ:

Власть является одной из ключевых категорий организационной психологии, поскольку она определяет, как люди влияют на поведение друг друга в рамках организаций. Власть может быть определена как способность оказывать влияние на других и направлять их действия для достижения определенных целей. В организациях власть играет важную роль в установлении и поддержании структуры, иерархии и взаимодействия между сотрудниками.

Существует несколько видов власти в организации. Одним из наиболее

распространенных является формальная власть, основанная на официальной позиции или должности человека. Репутационная власть возникает благодаря уважению и признанию, которое сотрудник получает от своих коллег. Экспертная власть основывается на уникальных знаниях или навыках, которые делает человека ценным для организации. Также существует власть подчинения, возникающая в результате контролирования ресурсов или информации.

Эти виды власти могут пересекаться и комбинироваться, создавая сложные динамические отношения в коллективе. Понимание разных типов власти помогает лучше учитывать факторы, влияющие на организационное поведение и взаимодействие между сотрудниками, что, в свою очередь, способствует более эффективному управлению и повышению продуктивности.

12. Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие.

Ответ:

Феномен власти можно рассматривать как комплексное межличностное взаимодействие, которое формируется в процессах влияния и контроля в рамках социальной структуры. Власть не является статичной, а представляет собой динамичный процесс, где отношения между людьми, их позиции и контексты непрерывно изменяются. Она может проявляться в различных формах — от формальной власти, основанной на должностных позициях, до неформальной, основанной на личных качествах, таких как харизма или экспертность.

Власть как межличностное взаимодействие связана с тем, как индивиды используют свои возможности для влияния на мнения, решения и действия других. Это взаимодействие может быть как позитивным, так и негативным. Например, эффективные лидеры могут использовать свою власть для вдохновения и мотивации команды, создавая атмосферу доверия и сотрудничества. Однако власть также может приводить к манипуляции или доминированию, когда один человек стремится навязать свою волю другим. Таким образом, понимание феномена власти в контексте межличностного взаимодействия помогает раскрыть причины и последствия действия людей в организационном окружении, что имеет важное значение для управления и разработки стратегий взаимодействия в коллективе.

13. Общая классификация оснований власти.

Ответ:

Основываясь на различных подходах к власти, можно выделить несколько ключевых классификаций, отражающих её источники и типы. Первоначально выделяют формальную и неформальную власть. Формальная власть основывается на официальных должностях и полномочиях, связанных с административными и организационными структурами. К ней относятся законная власть, когда авторитет основан на правилах и законах, и коэртивная власть, использующая силу или угрозу как средство контроля.

Второй тип власти — это неформальная или личная власть, которая исходит от индивидуальных качеств человека. Сюда относится экспертная власть, основанная на знаниях и компетенциях, и референтная власть, связанная с личной харизмой и привлекательностью.

Кроме того, существует распределительная власть, касающаяся

способностей индивида делиться ресурсами или возможностями, и связи, зависящие от социальных сетей. Каждый из этих типов власти играет важную роль в межличностных отношениях и взаимодействиях, влияя на динамику команд и организаций. Понимание этих основ помогает лучше управлять взаимодействием и достичь эффективного руководства в различных сферах деятельности.

14. Дифференцированная классификация оснований власти. Взаимосвязь оснований власти. Косвенные методы влияния.

Ответ:

Дифференцированная классификация оснований власти позволяет выделить несколько ключевых типов, каждый из которых имеет свои особенности и способы воздействия. Основные категории включают легитимную власть, основанную на официальных должностях; законодательную власть, связанную с правом принимать и применять нормы; коэртивную власть, основанную на страхе или принуждении; и экспертную власть, основанную на знаниях и компетенциях.

Взаимосвязь оснований власти проявляется в том, что один вид власти может усиливать или ослаблять другой. Например, легитимная власть часто поддерживается экспертной, когда авторитет руководителя основан на его профессиональных знаниях. Влияние может происходить и через неформальные каналы, такие как референтная власть, когда личные качества лидера вызывают доверие и поддержку среди подчиненных.

Косвенные методы влияния включают такие техники, как манипуляция, убеждение и создание положительной атмосферы. Эти методы позволяют воздействовать на людей, не прибегая к прямому принуждению, развивая мотивацию и доверие. Таким образом, понимание этих аспектов власти и методов влияния необходимо для достижения бизнес-целей и эффективного управления командами.

15. Тактические приемы в использовании власти. Ограничения классификации оснований власти.

Ответ:

Тактические приемы в использовании власти представляют собой конкретные действия и стратегии, направленные на эффективное применение различных оснований власти. Например, использование легитимной власти может включать четкие инструкции и делегирование полномочий, что создает ясность в рабочем процессе. Экспертная власть может быть использована через наставничество и обучение, что повышает доверие к лидеру. Коэртивная власть, хотя и менее желательна, может быть применена для соблюдения дисциплины, но с осторожностью, чтобы избежать негативных последствий для морального климата в команде.

Однако классификация оснований власти имеет свои ограничения. Во-первых, она может быть слишком упрощенной, так как на практике многие виды власти переплетаются и взаимодействуют. Во-вторых, ситуативные факторы могут значительно изменять эффективность различных основ власти. К тому же, различные культурные и организационные контексты могут влиять на восприятие и применение власти. Это подчеркивает важность гибкости и

адаптивности подходов к власти, что позволяет более эффективно реагировать на изменяющиеся условия и потребности коллектива.

16. Модель власти в межличностном взаимодействии.

Ответ:

Модель власти в межличностном взаимодействии охватывает различные аспекты влияния, которые участники отношений используют для достижения своих целей. В этой модели выделяются несколько ключевых видов власти: легитимная, экспертная, реферальная, коэртивная и респектабельная. Легитимная власть основывается на официальных позициях и внутреннем признании, а экспертная — на знаниях и компетенциях отдельного человека. Реферальная власть возникает из харизмы и привлекательности лидера, тогда как коэртивная власть связана с использованием угроз и наказаний.

Эта модель рассматривает, как индивиды осуществляют влияние на поведение и мотивацию друг друга. Важным аспектом является понимание, что власть не является статичной — она может меняться в зависимости от отношения участников, контекста и динамики взаимодействия. Например, респектабельная власть может укрепляться через доверие и уважение, тогда как коэртивная власть может вызвать сопротивление. Эффективное применение модели власти в межличностных отношениях позволяет строить продуктивные связи и достигать совместных результатов с учетом интересов всех сторон, что является важным аспектом в бизнесе и личных взаимодействиях.

17. Функции психолога в организации: исследовательская, консультационная, педагогическая, просветительская.

Ответ:

Психолог в организации выполняет множество функций, среди которых исследовательская, консультационная, педагогическая и просветительская играют ключевую роль. Исследовательская функция связана с анализом психологических характеристик работников, изучением их мотивации и поведения, что позволяет выявить сильные и слабые стороны коллектива и скорректировать управленческие стратегии. Консультационная функция включает помощь руководителям и сотрудникам в решении психологических проблем, связанных с трудовыми отношениями, конфликтами и стрессом, что способствует улучшению общего климата в организации.

Педагогическая функция направлена на обучение работников новым навыкам и повышению их квалификации, включая тренинги и семинары, что развивает кадровый потенциал. Просветительская функция включает в себя информирование сотрудников о психологии, методах управления стрессом и повышения эффективности работы, что способствует созданию более осознанного и здорового рабочего окружения. В совокупности эти функции помогают психологу не только адаптировать сотрудников к требованиям организации, но и развивать их личные и профессиональные качества, что в конечном итоге влияет на производительность и успех всей организации.

18. Основные психологические характеристики организации.

Ответ:

Основные психологические характеристики организации включают в себя организационную культуру, климат, структуру, а также мотивацию и вовлеченность сотрудников. Организационная культура представляет собой совокупность ценностей, норм и традиций, которые формируют поведение работников и общие установки внутри компании. Она влияет на то, как сотрудники воспринимают свою работу, взаимоотношения с коллегами и общую миссию организации.

Климат организации — это психоэмоциональная атмосфера на рабочем месте, которая может варьироваться от дружелюбной и поддерживающей до конкурентоспособной и напряженной. Психологическая структура организации включает в себя иерархию власти, распределение ролей и обязанностей, что формирует ожидания и поведение сотрудников.

Мотивация и вовлеченность также являются ключевыми характеристиками, определяющими уровень удовлетворенности работников и их приверженность корпоративным целям. Высокая мотивация способствует продуктивности, а вовлеченность помогает снижать текучесть кадров и повышает уровень инициативы. В итоге, понимание этих характеристик позволяет эффективно управлять организацией и максимально использовать ее потенциал.

19. Организация как социальная группа.

Ответ:

Организация может рассматриваться как социальная группа, поскольку она состоит из людей, объединенных для достижения общих целей и задач. В этом контексте организация характеризуется взаимозависимостью участников, совместной деятельностью, а также наличием систематических взаимодействий между членами группы. Важными аспектами являются роли и статус, которые выполняют сотрудники в рамках этой структуры, определяющие их поведение и отношения.

Также в организации наблюдается формирование социальных норм, ценностей и традиций, которые влияют на повседневную жизнь ее членов. Эти элементы помогают поддерживать согласие и координацию действий, создавая уникальную культуру, отличающую одну организацию от другой.

Кроме того, как социальная группа, организация обладает способностью к саморегуляции и развитию. Члены могут инициировать изменения, адаптироваться к новым условиям и обучаться, что является важным для поддержания конкурентоспособности в динамичной среде. Важнейшим фактором становится общая идентичность и принадлежность к группе, что способствует повышению мотивации и удовлетворенности сотрудников. Таким образом, организация не только выполняет функциональные задачи, но и формирует социальные связи, которые влияют на ее эффективность.

20. Типы структур организации: функциональная, дивизиональная, проектная, матричная. Сравнительный анализ.

Ответ:

Сравнительный анализ типов организационных структур включает функциональную, дивизиональную, проектную и матричную модели, каждая из которых имеет свои особенности и преимущества.

Функциональная структура делит организацию на отделы, исходя из функций (например, маркетинг, финансы, производство). Это позволяет глубоко развивать экспертизу внутри каждого отдела, но может привести к слабой межфункциональной координации.

Дивизиональная структура ориентирована на продукты, рынки или регионы. Каждое подразделение действует как независимая единица, что способствует быстрой реакции на изменения внешней среды. Однако такая модель может приводить к дублированию ресурсов и недостаточной совместной работе.

Проектная структура позволяет создать временные команды для выполнения конкретных задач. Это обеспечивает высокую гибкость и адаптивность, но может возникнуть проблема, связанная с перераспределением ресурсов и конфликтами между проектами.

Матричная структура объединяет элементы функциональной и проектной моделей, позволяя работникам быть подчиненными как функциональным менеджерам, так и руководителям проектов. Это создает сложные коммуникации, но улучшает координацию и использование ресурсов.

Каждая из этих структур имеет свои плюсы и минусы, и выбор модели зависит от специфики организации, ее целей и внешней среды.

21. Показатели эффективности организации: ключевые критерии.

Ответ:

Показатели эффективности организации можно оценивать по нескольким ключевым критериям, которые помогают понять, насколько успешно предприятие достигает своих целей. Первый важный критерий — это финансовые показатели, такие как прибыль, рентабельность и уровень доходов. Эти метрики позволяют оценить экономическую стабильность и потенциальный рост организации.

Вторым критерием является продуктивность, которая может измеряться через объемы выпуска или производственные затраты на единицу продукции. Высокая продуктивность свидетельствует о рациональном использовании ресурсов и оптимизации процессов.

Третьим критерием является удовлетворенность клиентов. Это может быть оценено через отзывы, рейтинги или уровень повторных покупок. Удовлетворенные клиенты способствуют устойчивому росту и укреплению бренда.

Не менее важен и внутренний операционный процесс, который включает время выполнения задач, качество продукции и уровень инноваций. Эти показатели помогают оценить, насколько эффективно организация справляется с внутренними процессами.

В итоге, ключевые критерии эффективности организации охватывают финансовые результаты, продуктивность, удовлетворенность клиентов и внутренние бизнес-процессы, создавая комплексное понимание ее успешности.

22. Природа организации. Основные характеристики организации.

Ответ:

Природа организации заключается в том, что она представляет собой

сложную систему, созданную для достижения определенных целей через совместные усилия индивидуумов. Основные характеристики организации включают структуру, культуру, цели и процессы.

Структура организации определяет, как располагаются ее элементы, составляя иерархию и распределяя роли и ответственности. Обычно она бывает функциональной, дивизиональной или матричной, и от этого зависит общая эффективность и взаимодействие.

Организационная культура играет важнейшую роль, так как отражает общие ценности, нормы и поведение, которые формируют атмосферу внутри коллектива. Именно культура влияет на уровень мотивации работников и их приверженность организации.

Цели организации устанавливают направления ее деятельности и определяют критерии успеха. Они могут быть стратегическими (долгосрочными) или оперативными (краткосрочными).

Процессы описывают, как выполняются задачи и достигаются цели, включая как внутренние, так и внешние взаимодействия.

Таким образом, организации являются динамическими системами, которые зависят от взаимосвязи между структурой, культурой, целями и процессами для достижения своей миссии.

23. Организация как открытая система. Цикл трансформационного изменения.

Ответ:

Организация как открытая система взаимодействует с внешней средой, адаптируясь к изменениям и влияя на собственное развитие. Это означает, что ее эффективность зависит не только от внутренних процессов, но и от внешних факторов, таких как экономические условия, технологии, конкуренция и социальные тренды.

Цикл трансформационного изменения в организации включает несколько ключевых этапов: диагностика, планирование, внедрение и оценка. На стадии диагностики осуществляется анализ текущего состояния, выявляются проблемы и определяются области для улучшения. Затем, основываясь на полученных данных, разрабатывается стратегический план изменений, который включает цели, ресурсы и шаги для реализации.

Внедрение изменений предполагает активное участие сотрудников и может включать обучение, перераспределение ресурсов и адаптацию процессов. Наконец, на этапе оценки проводится анализ результатов внедренных изменений с целью определения их эффективности и необходимости дальнейших корректировок.

Таким образом, организация, действуя как открытая система, должна быть готова к динамическому ответу на изменения во внешней среде, что позволяет ей оставаться конкурентоспособной и устойчивой к вызовам.

24. Выделение факторов внешней среды прямого и косвенного воздействия для организации.

Ответ:

Внешняя среда организации состоит из факторов, влияющих на ее функционирование и стратегические решения. Эти факторы делятся на два основных типа: прямое и косвенное воздействие.

Факторы прямого воздействия непосредственно влияют на организацию и включают, прежде всего, клиентов, поставщиков, конкурентов и партнеров. Например, изменения в потребительских предпочтениях могут привести к необходимости корректировки продуктов или услуг, а конкуренция может заставить компанию пересмотреть свои ценообразование и маркетинговую стратегию. Поставщики, в свою очередь, влияют на стоимость и доступность ресурсов.

Косвенные факторы представляют собой более широкие социальные, экономические, политические и экологические условия, которые также могут оказывать значительное влияние на организацию. К таким факторам можно отнести экономическую ситуацию в стране, законодательные изменения, культурные тренды и экологические нормы. Эти факторы изменяются медленнее, но их влияние может быть долгосрочным и требует от организации способности к адаптации и прогнозированию.

Таким образом, эффективное управление организацией требует внимательного анализа как факторов прямого, так и косвенного воздействия внешней среды.

25. Роли и ролевые конфликты в организации. Ролевая перегрузка и её источники.

Ответ:

В организации роли представляют собой набор ожиданий, связанных с поведением сотрудников в зависимости от занимаемой ими должности. Каждая роль имеет свои функции и требования, которые необходимы для достижения целей организации. Однако в процессе взаимодействия могут возникать ролевые конфликты, когда противоречивые ожидания одновременно предъявляются к одному и тому же сотруднику. Это может происходить, например, когда менеджер ожидает, что работник будет выполнять больше обязанностей, но при этом руководитель отдела требует внимания к деталям, что приводит к дополнительному стрессу и снижению продуктивности.

Ролевая перегрузка возникает, когда сотрудник сталкивается с чрезмерным количеством требований, что может затруднить выполнение задач. Источниками ролевой перегрузки могут быть различные факторы, такие как нехватка ресурсов, недостаточная поддержка со стороны коллег и руководства, а также неясность в распределении обязанностей. В результате, работник может испытывать эмоциональное выгорание и ухудшение качества работы.

Понимание динамики ролей и источников конфликтов помогает организациям лучше управлять трудовыми ресурсами и снижать негативные последствия для сотрудников.

26. Типы личности по Дж. Холланду и соответствующие им виды профессиональной деятельности.

Ответ:

Дж. Холланд разработал теорию типов личности, которая основана на шести основных архетипах, каждый из которых соответствует определённым видам профессиональной деятельности. Эти типы включают "Реалистичный", "Исследовательский", "Искусствоведческий", "Социальный",

"Предпринимательский" и "Административный".

Реалистичный тип характеризуется практичностью и физической активностью; эти люди наиболее успешны в профессиях, связанных с техникой, механикой и природой, таких как инженеры или строители. Исследовательский тип стремится к анализу и решению сложных задач, часто выбирая карьеру в науке или математике. Искусствоведческий тип включает творческих индивидуумов, преуспевающих в искусствах, дизайне или литературе.

Социальный тип ориентирован на помощь и взаимодействие с людьми, что делает их подходящими для профессий в области образования или здравоохранения. Предпринимательский тип обладает лидерскими качествами и склонен к бизнесу или управлению, а административный тип фокусируется на организации и планировании, часто работая в административных или офисных ролях. Эта классификация помогает людям выбирать профессию, соответствующую их личностным характеристикам, что способствует удовлетворению от работы и карьерному росту.

27. Феномен профессиональной деформации личности в организации.

Ответ:

Профессиональная деформация личности — это явление, происходящее в организации, когда человек, погружаясь в свою профессиональную среду, начинает терять свои личные качества и адаптируется к узким требованиям своей роли. Этот процесс часто связан с излишним фокусом на профессиональной деятельности, что может привести к изменению взглядов, ценностей и поведения индивида. Например, работники, находящиеся в условиях высоких стрессов или рутинной работы, могут стать циничными, потерять эмпатию или отказаться от инициативности.

Профессиональная деформация может проявляться в неэффективной коммуникации, отрицании мнений коллег и снижении уровня креативности. Она также способна ухудшить рабочие отношения и взаимодействие в команде. Важно понимать, что этот феномен часто накапливается постепенно и может иметь серьезные последствия как для самого сотрудника, так и для организации в целом, включая снижение уровня трудоспособности и удовлетворенности работой. Бороться с профессиональной деформацией можно путем внедрения программ поддержки работников, разнообразия задач, а также создания здоровой рабочей атмосферы, способствующей развитию личности в рамках профессии.

28. Соотношение уровня притязаний личности и реальных трудовых достижений, источники фрустрации на работе.

Ответ:

Соотношение уровня притязаний личности и реальных трудовых достижений играют ключевую роль в формировании мотивации и удовлетворенности сотрудника. Уровень притязаний — это амбиции и ожидания человека относительно своих результатов, которые могут быть как реальными, так и завышенными. Когда достижения не соответствуют этим ожиданиям, возникает состояние фрустрации, что, в свою очередь, негативно сказывается на моральном состоянии и продуктивности работника.

Фрустрация на работе может быть вызвана различными источниками: недостатком ресурсов, отсутствием поддержки со стороны руководства, или

непрозрачными профессиональными требованиями. Важным фактором становится также недооценка личных успехов и постоянное сравнение себя с коллегами, что ведет к развитию низкой самооценки. Чувство беспомощности и неудачи, возникающее из-за несоответствия притязаний и достижений, может приводить к выгоранию, снижению мотивации и даже потере интереса к работе.

Для минимизации фрустрации важно создавать реалистичные ожидания и условия для достижения поставленных целей, поддерживать здоровую рабочую атмосферу и поощрять сотрудников за их успехи.

29. Психологическая оценка кандидатов на работу, сотрудников, формирование кадрового резерва. Метод групповой оценки личности (ГОЛ).

Ответ:

Психологическая оценка кандидатов на работу и сотрудников является важным этапом в процессе управления персоналом, позволяющим выявить личностные характеристики, профессиональные навыки и потенциальные возможности. Формирование кадрового резерва включает в себя не только отбор лучших сотрудников, но и выявление тех, кто способен занять ключевые роли в будущем. Одним из эффективных методов оценки является групповая оценка личности (ГОЛ), которая позволяет проводить всесторонний анализ кандидатов в динамической группе.

Метод ГОЛ включает в себя выполнение различных заданий в команде, что позволяет наблюдать за взаимодействием участников, их способностями к сотрудничеству, лидерству, решению конфликтов и адаптивности. Такой подход предоставляет ценную информацию о межличностных качествах кандидатов, а также их способности работать в коллективе.

Кроме того, ГОЛ способствует более точному выявлению сильных и слабых сторон участников, что помогает работодателям принимать обоснованные решения при формировании кадрового резерва. Такой комплексный подход к оценке личностных характеристик повышает вероятность выбора наиболее перспективных сотрудников, соответствующих корпоративной культуре и целям компании.

30. Мотивационная сфера личности работника. Связь с личностным смыслом профессиональной деятельности (А.Н. Леонтьев).

Ответ:

Мотивационная сфера личности работника играет ключевую роль в его профессиональной деятельности, определяя уровень вовлеченности и удовлетворенности работой. По А.Н. Леонтьеву, личностный смысл профессиональной деятельности является основополагающим фактором, формирующим мотивацию. Он утверждает, что смысл труда для индивидуумов связан с их внутренними ценностями, целями и жизненными установками.

Когда работник находит личный смысл в своей деятельности, его мотивация возрастает, что, в свою очередь, положительно сказывается на эффективности и продуктивности работы. Смысл может быть достигнут через реализацию творческого потенциала, признание достижений, а также через возможность влияния на окружающую действительность.

Отсутствие такого смысла может привести к демотивации, фрустрации и даже выгоранию. Таким образом, важно создавать условия, способствующие осознанию работниками значимости их труда и его соответствия их личным целям. Понимание и поддержка личностного смысла профессиональной деятельности не только усиливают внутреннюю мотивацию, но и способствуют формированию сплоченного и эффективного коллектива.

31. Содержательные теории мотивации персонала. Иерархическая теория А. Маслоу.

Ответ:

Содержательные теории мотивации персонала сосредотачиваются на выявлении факторов, которые влияют на мотивацию работников. Одной из самых известных таких теорий является иерархическая теория А. Маслоу, которая основывается на потребностях человека. Маслоу выделяет пять уровней потребностей, расположенных в виде пирамиды: физиологические потребности, потребности в безопасности, социальные потребности, потребности в уважении и, наконец, потребности в самореализации.

Согласно этой теории, люди стремятся удовлетворять более низкие уровни потребностей прежде, чем переходить к более высоким. Например, работник не будет мотивирован к самореализации на работе, если у него есть нерешенные проблемы с физиологическими потребностями или безопасностью. Это означает, что организации должны учитывать эти уровни при разработке систем мотивации и вознаграждений.

Таким образом, понимание теории Маслоу позволяет работодателям более эффективно проектировать условия труда, которые помогут работникам удовлетворять их потребности на различных уровнях, что в конечном итоге приводит к повышению их мотивации и производительности.

32. Содержательные теории мотивации. Трёхфакторная теория мотивации Д. Мак Клеелланда.

Ответ:

Трёхфакторная теория мотивации Д. МакКлеелланда, также известная как теория потребностей, акцентирует внимание на трех основных мотивационных факторах, которые влияют на поведение индивидов в организации. Эти факторы включают потребность в достижении, потребность во власти и потребность в аффилиации.

Потребность в достижении касается стремления людей к успешному выполнению поставленных задач и к высокому качеству работы. Такие индивиды часто ставят перед собой амбициозные цели и стремятся их достичь. Потребность во власти связана с желанием влиять на окружающих, управлять ими и контролировать ситуации. Это может проявляться в стремлении занимать руководящие позиции или влиять на принятие решений. Потребность в аффилиации заключается в склонности людей к формированию и поддержанию близких отношений, что может способствовать созданию положительного рабочего климата и укреплению командного духа.

Понимание этих потребностей позволяет работодателям настраивать мотивационные стратегии и создавать рабочую среду, где каждый сотрудник может удовлетворить свои личные потребности, что, в свою очередь, повышает

общую эффективность организации и способствует внутренней мотивации работников.

33. Содержательные теории мотивации. Двухфакторная теория мотивации К. Альдерфера.

Ответ:

Двухфакторная теория мотивации К. Альдерфера, основанная на идеях Маслоу, модифицирует и упрощает его подход, выделяя три ключевых уровня потребностей: существование, связь и рост. Потребности существования включают в себя физические и материальные аспекты, такие как зарплата и благополучие, которые необходимы для комфортной жизни. Потребности связи касаются социального взаимодействия, дружбы и принадлежности к группе, что подчеркивает важность межличностных отношений на рабочем месте. Потребности роста связаны с самореализацией и стремлением к личностному и профессиональному развитию, где индивиды ищут возможности для обучения и карьерного роста.

Альдерфер предлагает гибкий подход, который учитывает, что индивиды могут одновременно стремиться к удовлетворению потребностей разных уровней. Это означает, что, в отличие от пирамиды Маслоу, хотя бы одна потребность может оставаться не удовлетворенной, но человек все равно может продолжать двигаться к более высоким потребностям. Это позволяет более глубоко понять мотивационные факторы, влияющие на сотрудников, и помогает организациям разрабатывать стратегии для удовлетворения потребностей работников, что, в свою очередь, способствует повышению мотивации и производительности.

34. Содержательные теории мотивации. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга. Мотивация и удовлетворённость трудом.

Ответ:

Двухфакторная теория мотивации Фредерика Герцберга, также известная как теория мотивации и удовлетворенности трудом, выделяет два типа факторов, влияющих на рабочую мотивацию: гигиенические факторы и мотиваторы. Гигиенические факторы, такие как зарплата, условия труда, политика компании и отношения с коллегами, являются необходимыми для предотвращения недовольства. Однако наличие этих факторов не приводит к высокой мотивации; они лишь обеспечивают базовый уровень удовлетворенности.

С другой стороны, мотиваторы, такие как признание, достижения, возможность роста и интересная работа, напрямую влияют на увеличение уровня мотивации и удовлетворенности сотрудников. Когда эти факторы присутствуют, работники чувствуют себя более вовлеченными и мотивированными к выполнению своих задач.

Герцберг подчеркивает, что для организации важно не только устранять причины недовольства, но и активно способствовать росту мотивации через создание условий, способствующих удовлетворению трудом. Это понимание помогает работодателям разрабатывать более эффективные стратегии управления персоналом и повышать производительность, создавая позитивную рабочую атмосферу, где люди могут реализовывать свои потенциалы.

35. Процессуальные теории мотивации. Теория ожиданий В. Врума. Ожидания и валентность.

Ответ:

Процессуальные теории мотивации сосредоточены на том, как индивидуумы принимают решения относительно своих действий на рабочем месте. Одной из наиболее известных является теория ожиданий Виктора Врума, которая основывается на трех ключевых компонентах: ожиданиях, инструментальности и валентности.

Ожидания отражают уверенность сотрудника в том, что его усилия приведут к определённому результату, например, успешному выполнению задачи. Если работник считает, что его вложения времени и сил окажут влияние на результаты, это повышает его мотивацию.

Инструментальность касается восприятия вероятности того, что конкретные результаты работы приведут к получению вознаграждений. Например, если сотрудники верят, что их достижения будут вознаграждены повышением или премией, это также стимулирует их к работе.

Валентность относится к значимости вознаграждений для работника. Если результат их труда воспринимается как желаемый и ценный, это усиливает мотивацию.

Таким образом, согласно теории Врума, мотивация человека определяется его ожиданиями относительно того, как усилия приводят к результатам и как эти результаты воспринимаются как вознаграждение.

36. Процессуальные теории мотивации. Теория справедливости Д. Адамса.

Ответ:

Теория справедливости Д. Адамса — это одна из ключевых процессуальных теорий мотивации, которая фокусируется на восприятии справедливости в отношении вознаграждений и усилий работника. Основная идея заключается в том, что люди сравнивают свои затраты (вклады) и результаты (вознаграждения) с аналогичными показателями других, находящихся в схожей ситуации. Если сотрудник считает, что его усилия не приводят к адекватным результатам по сравнению с коллегами, у него возникает чувство несправедливости, что может негативно сказаться на его мотивации и производительности.

Адамс отличает два типа справедливости: распределительная, касающаяся соотношения затрат и вознаграждений, и процедурная, связанная с тем, насколько честным и прозрачным кажется процесс принятия решений о вознаграждениях. Если работник *perceives* веские причины и честные процедуры, он более склонен оставаться мотивированным, даже если его вознаграждение несколько ниже. В противном случае, чувствительная к справедливости природа сотрудников может привести к снижению их трудовой активности, что подчеркивает важность создания справедливых условий труда в организации.

37. Трёхфакторная структура трудовой мотивации (В.А.Ядов), выделение моральных и содержательных мотивов.

Ответ:

Трёхфакторная структура трудовой мотивации, предложенная В.А. Ядова,

представляет собой модель, которая выделяет три ключевых компонента, влияющих на мотивацию работника. Эти компоненты включают моральные, содержательные и производственные мотивы.

Моральные мотивы связаны с внутренними ценностями, нормами и этическими принципами работника. Это стремление к самореализации, признанию и уважению со стороны коллег, а также удовлетворение от выполнения социальной роли. Человеку важно не только получать материальное вознаграждение, но и чувствовать свою значимость в коллективе и обществе.

Содержательные мотивы касаются непосредственно самого процесса работы и её содержания. Работники могут быть мотивированы интересом к выполняемым задачам, возможностью творческого самовыражения, развитием профессиональных навыков и знаний. Они ориентированы на качество работы и её значимость для личного и профессионального роста.

Производственные мотивы заключаются в материальных аспектах работы, таких как зарплата, премии и другие финансовые стимулы. Важно, что все три группы мотивов взаимосвязаны и могут влиять на общую трудовую мотивацию, и понимание этих аспектов помогает создавать эффективные системы управления персоналом.

38. Статус сотрудника и его символы в организации.

Ответ:

Статус сотрудника в организации играет ключевую роль в формировании его роли и восприятии как со стороны коллег, так и со стороны руководства. Символика статуса может проявляться через различные элементы, такие как должностные звания, офисные пространства, корпоративная форма, а также доступ к ресурсам и привилегиям. Например, работники, занимающие высокие должности, часто располагаются в отдельных кабинетах, что символизирует их важность и влияние на принятие решений.

Кроме того, статус может подчеркиваться наградами и признанием, такими как грамоты, премии или специальные мероприятия, посвященные достижениям. Эти символы статусности не только укрепляют внутреннюю иерархию, но и формируют у сотрудников отношение к своей деятельности и к самой организации.

Важно отметить, что восприятие статуса может варьироваться в зависимости от организационной культуры. В некоторых компаниях акцент делается на командной работе и равенстве, что может снизить значение формальных символов статуса. Таким образом, правильное управление статусными символами может способствовать созданию более продуктивной и гармоничной рабочей атмосферы.

39. Три этапа внедрения организационных инноваций (К.Левин).

Ответ:

Внедрение организационных инноваций по модели Курта Левина делится на три ключевых этапа: "размораживание", "изменение" и "замораживание".

На первом этапе, известном как "размораживание", организация готовится к изменениям. Этот этап включает в себя осознание необходимости изменений и

преодоление существующего сопротивления. Важно, чтобы руководство ясно донесло до сотрудников, почему изменения важны и как они повлияют на организацию и индивидуальную работу.

Во втором этапе, "изменение", происходят собственно сами инновации. В этом периоде осуществляется внедрение новых процессов, технологий или структур. Сотрудники обучаются новым навыкам, а сама организация начинает адаптироваться к новым условиям. Важно поддерживать открытый диалог с работниками, учитывая их мнения и переживания, чтобы минимизировать возможные трудности.

На финальном этапе, "замораживании", изменения закрепляются в организационной культуре. Это означает, что необходимо оценить результаты внедрения и интегрировать новые практики в повседневную работу. Данный этап важен для обеспечения устойчивости изменений и создания атмосферы, способствующей дальнейшим инновациям.

40. Организационная психология как система поведенческих технологий.

Ответ:

Организационная психология рассматривается как система поведенческих технологий, направленных на изучение и улучшение взаимодействия людей в рамках организации. Она объединяет знания из психологии, социологии и управления для анализа поведения сотрудников, их мотивации, командной динамики и организационной культуры.

Основной целью организационной психологии является создание среды, способствующей высокой производительности и удовлетворенности работников. Это достигается через разработку технологий, таких как управление мотивацией, оценка продуктивности, разрешение конфликтов и построение эффективных команд. Например, поведенческие интервью и опросы удовлетворенности помогают выявить потребности сотрудников и адаптировать подходы к управлению.

Кроме того, организационная психология акцентирует внимание на развитии лидерских навыков, обучении и адаптации к изменениям. Использование поведенческих технологий позволяет организациям не только повышать эффективность работы, но и создавать положительную корпоративную культуру, способствующую развитию инноваций и снижению уровня стресса среди сотрудников. В конечном счете, она выступает связующим звеном между индивидуальными потребностями сотрудников и стратегическими целями компании, что делает ее неотъемлемой частью успешного управления.

41. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям: психологические аспекты.

Ответ:

Сопротивление организационным изменениям является естественной реакцией работников, часто обусловленной тревожностью и неопределенностью. Психологические аспекты, влияющие на это сопротивление, требуют применения специальных методов его преодоления. Одним из ключевых подходов является открытое общение. Объяснение причин изменений, их целей и ожидаемых результатов помогает снижать страх и повышает доверие сотрудников.

Важным аспектом является вовлечение работников в процесс изменений. Когда сотрудники участвуют в обсуждении и принятии решений, они чувствуют себя более важными и мотивированными, что уменьшает сопротивление. Применение позитивного подкрепления, такое как признание достижений и благодарности за поддержку изменений, также помогает сменить негативное отношение на положительное.

Тренинги и семинары могут быть полезны для развития навыков адаптации и преодоления стресса. Обучение новым методам работы и создание поддержки для группы через коучинг и менторство способствуют плавному переходу. В конечном итоге, понимание психологии сотрудников и применение этих методов позволяет минимизировать сопротивление и создать более благоприятную атмосферу для изменений.

42. Компетентностный подход в развитии сотрудников, выделение основных компетенций (В. Зоннтаг).

Ответ:

Компетентностный подход в развитие сотрудников акцентирует внимание на формировании и развитии ключевых компетенций, необходимых для успешного выполнения профессиональных обязанностей. В. Зоннтаг выделяет основные компетенции, которые можно разделить на несколько категорий:

- Профессиональные компетенции — это знания и навыки, непосредственно связанные с конкретной областью работы. Они обеспечивают выполнение задач и достижение целей, связанных с профессией.

- Социальные компетенции включают в себя умение работать в команде, навыки коммуникации и взаимодействия с коллегами. Они играют важную роль в создании эффективной рабочей атмосферы и помогают решать конфликты.

- Личностные компетенции отражают характер и мотивацию сотрудников. К ним относятся такие качества, как самомотивация, ответственность и способность к самоорганизации.

Четкое определение и развитие этих компетенций позволяет организациям не только повышать производительность, но и формировать устойчивую корпоративную культуру. Это способствует более высокому уровню удовлетворенности сотрудников, а также способности компании адаптироваться к изменениям и вызовам на рынке. Таким образом, компетентностный подход является стратегическим инструментом для роста и развития как организации, так и её сотрудников.

43. Повышение квалификации работников, различные виды повышения квалификации.

Ответ:

Повышение квалификации работников является важным аспектом профессионального развития, которое способствует не только улучшению их навыков, но и повышению конкурентоспособности компании. Существует несколько видов повышения квалификации, каждый из которых имеет свои особенности и цели.

Одним из наиболее распространенных методов является обучение на курсах — специализированные занятия, которые могут охватывать конкретные

темы или навыки, необходимые для выполнения рабочих задач. Это может быть как очное, так и дистанционное обучение.

Семинары и тренинги также играют значительную роль в повышении квалификации. Они часто ориентированы на практические аспекты и позволяют участникам обмениваться опытом и знаниями.

Существует также повышение квалификации через проектную деятельность, когда работники учатся на практике, выполняя реалистичные проекты, что способствует развитию их аналитических и управленческих навыков.

Кроме того, менторинг и коучинг позволяют менее опытным работникам получать знания и советы от более опытных коллег, что способствует их профессиональному росту.

Таким образом, разнообразие методов повышения квалификации позволяет компаниям адаптировать программы обучения под конкретные потребности своих сотрудников и обеспечивать их непрерывное развитие.

44. Проведение оценки эффективности работника, подходы к оценке потенциала (П. Безручко).

Ответ:

Оценка эффективности работника является ключевым процессом в управлении персоналом, и её результаты могут сильно влиять на принятие решений о повышении, обучении и развитии сотрудников. По П. Безручко существует несколько подходов к оценке потенциала работников, которые помогают выявить их способности и возможности для будущего роста.

Во-первых, компетентностный подход акцентирует внимание на определении ключевых компетенций, необходимых для успешного выполнения заданий. В рамках этого подхода осуществляется оценка как кадровых, так и профессиональных качеств, что позволяет выявить сильные и слабые стороны каждого сотрудника.

Во-вторых, существует метод поведенческой оценки, который основывается на анализе прошлых действий работника в различных ситуациях. Такой подход позволяет понять, как кандидат проявляет себя в реальных условиях, а не только по тестовым результатам.

Также популярными являются 360-градусные отзывы, которые обеспечивают многостороннюю оценку эффективности работника от коллег, руководителей и подчиненных. Это позволяет создавать более полное представление о профессиональных качествах.

В результате, правильный выбор подхода к оценке потенциала работников способствует их дальнейшему развитию и эффективному использованию ресурсов компании.

45. Управленческий масштаб (Э. Джекс). Выделение уровней управленческого масштаба.

Ответ:

Управленческий масштаб, согласно Э. Джексу, представляет собой структуру организационного управления, которая разделяется на несколько уровней, каждый из которых выполняет определенные функции и имеет свои уникальные характеристики. Основные уровни управленческого масштаба

включают стратегический, тактический и операционный.

Стратегический уровень фокусируется на долгосрочных целях и задачах организации. Именно на этом уровне принимаются важные решения, касающиеся направления развития компании, ее политики и структуры. Руководители на данном уровне должны обладать видением и способностью принимать решения в условиях неопределенности.

Тактический уровень служит связующим звеном между стратегией и операцией. Здесь разрабатываются конкретные планы и меры, направленные на реализацию стратегических целей. Управленцы на этом уровне обычно отвечают за координацию ресурсов и контроль выполнения задач.

Операционный уровень, в свою очередь, сосредоточен на повседневных операциях и непосредственном управлении процессами. Менеджеры на этом уровне отвечают за организацию работы сотрудников, выполнение заданий и мониторинг результатов.

Таким образом, управленческий масштаб Э. Джекса помогает понять, как различные уровни управления взаимодействуют друг с другом для достижения общей цели организации.

Примерные вопросы к экзамену (11-й семестр):

1. Предмет и проблематика организационной психологии.

Ответ:

Организационная психология — это область знания, изучающая поведение людей в рамках организаций и влияние организационной среды на личность, мотивацию, производительность и взаимодействие сотрудников. Предметом организационной психологии является исследование психических процессов, которые происходят внутри организации, а также методов их оптимизации для улучшения работы коллектива.

Проблематика данной дисциплины охватывает множество аспектов. Во-первых, это вопросы мотивации и удовлетворенности работников, которые напрямую влияют на производительность и текучесть кадров. Во-вторых, изучаются аспекты командной работы и коммуникации, поскольку эффективное взаимодействие между сотрудниками является ключевой составляющей успеха любой организации. Также важным направлением является анализ лидерства и стилей управления, что помогает понять, как различные руководительские подходы влияют на моральный климат и результаты работы.

Огромное внимание уделяется стрессу и выгоранию на рабочем месте, а также разработке программ, направленных на повышение благополучия сотрудников. В целом, организационная психология стремится создать более эффективную, здоровую и продуктивную рабочую среду, что является актуальной задачей в современном мире.

2. Место и роль психолога в организации.

Ответ:

Психолог в организации занимает важное место, играя ключевую роль в оптимизации работы коллектива и повышении эффективности бизнес-процессов. Основная задача психолога заключается в изучении поведения сотрудников, их

мотивации и взаимодействия внутри команды. На основе полученных данных специалист может разрабатывать стратегии повышения удовлетворенности работников, что, в свою очередь, способствует снижению текучести кадров и повышению производительности.

Кроме того, психолог проводит тренинги и семинары, направленные на развитие командных навыков, управление конфликтами и улучшение коммуникации среди сотрудников. Он также участвует в подборе персонала, помогая определить, каким образом профессиональные качества кандидатов соответствуют требованиям организации.

Кроме того, психологи работают над созданием здоровой организационной культуры, способствующей развитию творчества и инициативы сотрудников. Они занимаются профилактикой стресса и выгорания, разрабатывая программы психического здоровья и помощи. В итоге, роль психолога в организации заключается не только в решении текущих проблем, но и в создании долгосрочной стратегии развития человеческого капитала, что является залогом успеха любого бизнеса.

3. История возникновения и оформление организационной психологии в самостоятельную дисциплину.

Ответ:

Организационная психология начала формироваться как самостоятельная дисциплина в начале 20 века, когда учёные стали осознавать важность человеческого фактора в сфере труда. Пионерами этой области были такие исследователи, как Эдвард Торндайк и Льюис Терман, чьи работы по психометрии заложили основы для изучения индивидуальных различий среди работников.

Ключевым моментом в развитии организационной психологии стало внедрение психологии труда в военное время, когда военные психологи начали использовать стандартизированные тесты для оценки личностных качеств солдат. Это привело к внедрению подобных методов и в гражданских организациях с целью повышения эффективности труда и улучшения условий работы.

В 1930-х годах работы таких учёных, как Мэри Паркер Фолетт и Курт Левин, стали акцентировать внимание на влиянии групповых динамик и культурных аспектов на производительность. К 1960-м годам организационная психология окончательно закрепилась как отдельная область знаний, охватывающая вопросы лидерства, мотивации, организационного поведения и многих других аспектов, связанных с взаимодействием людей в рабочей среде. Эта дисциплина продолжает развиваться, адаптируясь к новым вызовам современного бизнеса.

4. Основные школы зарубежной организационной социальной психологии.

Ответ:

В зарубежной организационной и социальной психологии выделяются несколько ключевых школ, каждая из которых вносила свой вклад в понимание человеческого поведения в организациях. Одной из самых ранних и влиятельных стала школа классической психологии, включая работы таких авторов, как

Фредерик Тейлор, который занимался научным управлением и оптимизацией трудовых процессов.

Середина 20 века ознаменовалась развитием гуманистической школы, в которой акцент делался на человеческие чувства и мотивацию. Абрахам Маслоу и его иерархия потребностей оказывали значительное влияние на организационную практику, подчеркивая важность удовлетворенности работников.

Когнитивная психологическая школа, возникшая в 1970-х, изучала, как мышление и восприятие влияют на поведение в рабочей среде, фокусируясь на принятии решений и проблемах, связанных с восприятием роли сотрудников. В 1980-х годах организационная культура стала предметом внимания, и изучение культурных аспектов работы организаций активно развивалось благодаря вкладу таких исследователей, как Эдгар Шейн.

Современная организационная психология сочетает элементы всех этих подходов, что позволяет глубже понять сложные процессы взаимодействия человека и организации.

5. Связь организационной психологии с другими науками.

Ответ:

Организационная психология тесно связана с рядом других наук, что способствует ее развитию и углублению теоретических основ. Во-первых, она пересекается с социологией, исследуя социальные структуры и группы внутри организаций, а также влияет на понимание культуры и коммуникации в рабочих коллективах. Это сотрудничество помогает выявить, как социальные факторы воздействуют на поведение сотрудников.

Во-вторых, организационная психология взаимодействует с экономикой, особенно в области управления человеческими ресурсами и повышения продуктивности. Экономические теории позволяют лучше понять мотивацию работников и их влияние на результаты организации.

Кроме того, она активно использует методы статистики и количественных исследований из области математической статистики и аналитики данных. Психометрия играет здесь важную роль, позволяя оценивать профессиональные качества и психическое состояние сотрудников.

Наконец, нейробиология и когнитивная наука предоставляют инсайты о том, как физиологические процессы и ментальные состояния влияют на рабочее поведение и эффективность, что является основополагающим для разработки эффективных методов управления и мотивации. Таким образом, организационная психология представляет собой междисциплинарную область, что способствует более глубокому пониманию и решению сложных задач в современных организациях.

6. Методы организационной психологии.

Ответ:

Методы организационной психологии разнообразны и включают как качественные, так и количественные подходы, которые помогают исследовать и анализировать поведение сотрудников и организационные процессы. Одним из основных методов является анкетирование, которое позволяет собирать данные о мнении, удовлетворенности и мотивации работников. Оно может быть как

структурированным, так и полуструктурированным, что обеспечивает гибкость в исследовании.

Другим важным методом является наблюдение, который помогает выявить реальные взаимодействия и динамику в коллективе. Это может включать как формальное наблюдение за рабочими процессами, так и неформальное, такое как «наблюдение с участием», где исследователь взаимодействует с командой.

Экспериментальные методы также находят применение в организационной психологии, позволяя исследовать влияние различных факторов на поведение сотрудников в контролируемых условиях. Кейс-метод дает возможность исследовать конкретные ситуации в организациях, что помогает понять комплексные проблемы и выявить лучшие практики.

Наконец, анализ данных и статистические методы позволяют обрабатывать собранную информацию и делать выводы о существующих закономерностях, что очень важно для принятия обоснованных управленческих решений. Таким образом, методы организационной психологии способствуют глубокому анализу и пониманию сложности человеческого поведения в организациях.

7. Общая характеристика организаций.

Ответ:

Организации представляют собой социальные структуры, созданные для достижения определенных целей и задач. Они могут быть как коммерческими, так и некоммерческими, действующими в различных секторах экономики, таких как производство, услуги, образование и здравоохранение. Характеризуются они наличием формальной структуры, которая включает иерархии, обязанности, регламенты и правила.

Важными аспектами организаций являются их культура и климат. Культура включает в себя ценности, убеждения и нормы поведения, принятые в коллективе, что влияет на взаимодействие между сотрудниками и мотивацию. Климат же отражает психоэмоциональное состояние работников, определяя общий уровень удовлетворенности и продуктивности.

Организации также функционируют как системы, состоящие из взаимосвязанных компонентов. Это предполагает обмен ресурсами и информацией между различными подразделениями, что способствует достижению общих целей. Эффективность организации во многом зависит от ее способности адаптироваться к изменениям внешней среды, включая технологические, экономические и социальные факторы. Тем самым понимание общей структуры и динамики организаций является ключевым для успешного управления и развития.

8. Жизненный цикл организации. Модель Б.Такмена.

Ответ:

Модель жизненного цикла организации, предложенная Б. Такменом, описывает последовательные этапы развития организаций, начиная с их создания и заканчивая возможным упадком или трансформацией. Жизненный цикл включает несколько ключевых стадий: запуск, рост, зрелость, старение и регресс.

На стадии запуска происходит формирование идеи и создание организации, когда основное внимание уделяется разработке продукта, нахождению рынка и

построению команды. На этапе роста организация стремится увеличить свою долю на рынке, расширяя ассортимент и укрепляя позиции. Зрелость характеризуется стабилизацией процессов и достижением пиковых показателей, когда организации начинают сталкиваться с новыми вызовами, такими как насыщение рынка и необходимость инноваций.

Старение обозначает период, когда организация начинает терять конкурентные преимущества и сталкивается с уменьшением прибыли, что может вести к кризису. Весьма важным является момент принятия решения о трансформации, который может привести к новой волне роста или же окончательному упадку. Модель Такмена помогает управленцам осознавать этапы развития и предвидеть потенциальные трудности, обеспечивая тем самым более эффективное стратегическое планирование.

9. Структура организации и виды организационных структур.

Ответ:

Структура организации представляет собой систему взаимосвязей и ролей, которые определяют, как задачи и функции распределяются и координируются внутри компании. Она играет решающую роль в обеспечении эффективности работы, поскольку формирует способ взаимодействия сотрудников, приемов управления и каналов коммуникации.

Существует несколько основных видов организационных структур. Функциональная структура предполагает разделение на отделы в зависимости от выполняемых функций, таких как производство, маркетинг, финансы и т.д. Это способствует специализации, но может приводить к изоляции отдельных подразделений. Дивизиональная структура ориентирована на продукцию или рынок, где каждое подразделение отвечает за свою линию продуктов или определенный регион. Это позволяет быстро реагировать на изменения потребительских потребностей, но может вызвать дублирование ресурсов.

Матричная структура сочетает функциональный и дивизиональный подходы, обеспечивая гибкость, однако создавая сложности в управлении и конфликтах ролей. Наконец, сеть или гибкая структура деорганизует иерархии, делая акцент на проектах и командной работе, что позволяет быстро адаптироваться к изменениям. Каждая из этих структур имеет свои сильные и слабые стороны, и выбор зависит от стратегии и целей конкретной организации.

10. Показатели эффективности организации.

Ответ:

Показатели эффективности организации играют ключевую роль в оценке ее производительности и достижения стратегических целей. Они позволяют управлять деятельностью компании, выявлять сильные и слабые стороны, а также принимать обоснованные решения для улучшения бизнес-процессов.

Существуют различные виды показателей, которые можно условно разделить на финансовые и нефинансовые. Финансовые показатели, такие как рентабельность, выручка, чистая прибыль и уровень затрат, дают представление о финансовом состоянии организации и ее способности генерировать прибыль. Рентабельность инвестиций (ROI) и рентабельность собственного капитала (ROE) также важны для оценки эффективности инвестиционной деятельности.

Нефинансовые показатели включают в себя качество продукции или услуг, уровень удовлетворенности клиентов, текучесть кадров и эффективность производственных процессов. Например, индекс удовлетворенности клиентов (CSAT) помогает оценить, насколько успешно организация отвечает на потребности своих клиентов, в то время как показатели производительности труда могут указывать на общую эффективность сотрудников.

Комплексный анализ этих показателей позволяет сформировать полное представление о том, как организация функционирует, и выявить области для улучшения, что в свою очередь способствует достижению долгосрочных целей.

11. Сущность социально-психологического климата.

Ответ:

Социально-психологический климат в организации представляет собой совокупность эмоционального фона, отношений и взаимопонимания между сотрудниками, а также между подчинёнными и руководством. Этот климат формируется на основе социальных норм, ожиданий, ценностей и поведения членов коллектива и оказывает значительное влияние на производительность труда, мотивацию и удовлетворенность сотрудников.

Сущность социально-психологического климата можно рассматривать через несколько ключевых аспектов. Во-первых, это эмоциональная атмосфера, которая может быть как положительной (дружелюбие, поддержка), так и отрицательной (конфликты, недовольство). Во-вторых, значительную роль играют межличностные отношения: доверие, сотрудничество и взаимопомощь способствуют созданию более комфортной рабочей среды.

Климат в организации также влияет на творчество и инновации; позитивный климат способствует инициативности сотрудников, тогда как негативный может вызывать стресс и выгорание. Компании с благоприятным социально-психологическим климатом, как правило, демонстрируют высокие результаты и низкий уровень текучести кадров. Таким образом, создание и поддержание положительного климата становится важной задачей для руководства, стремящегося повысить эффективность и удовлетворение своей команды.

12. Факторы формирования социально-психологического климата организации.

Ответ:

Факторы формирования социально-психологического климата в организации охватывают широкий спектр аспектов, влияющих на атмосферу внутри коллектива. Во-первых, важным фактором является стиль управления и лидерства. Руководитель, который демонстрирует открытость, справедливость и поддержку, создает основу для доверительных отношений среди сотрудников.

Во-вторых, значительное влияние оказывают межличностные отношения в коллективе. Позитивные связи между коллегами, основанные на уважении и понимании, способствуют формированию дружелюбной атмосферы. Конфликты и недопонимание, наоборот, способны подрывать климат организации.

Культурные и социальные нормы, принятые в коллективе, тоже играют свою роль. Они определяют, как сотрудники взаимодействуют друг с другом и какие ценности приоритетны. Дополнительно, уровень профессиональной

подготовки и компетенций сотрудников влияет на самооценку и уверенность, что также сказывается на общем климате.

Не менее значительным является влияние внешней среды, включая экономическую ситуацию и условия работы. Все эти факторы взаимосвязаны и совместно формируют уникальный социально-психологический климат конкретной организации, что в свою очередь влияет на ее эффективность и результативность.

13. Понятие, структура и содержание организационной культуры.

Ответ:

Организационная культура представляет собой совокупность ценностей, норм, убеждений и практик, которые разделяются членами организации и определяют их поведение и взаимодействие. Она формирует уникальный климат внутри коллектива и влияет на способы достижения целей.

Структура организационной культуры включает три основных уровня. Первый уровень — это артефакты, которые представляют собой видимые и ощутимые элементы, такие как офисный дизайн, символика и мода поведения. Второй уровень — это ценности и нормы, которые определяют, что считается правильным и важным в организации, и служат основой для принятия решений. На третьем уровне находятся базовые предположения, которые представляют собой глубинные, не всегда осознаваемые убеждения и установки, формирующие отношение сотрудников к работе и окружающему миру.

Содержание организационной культуры охватывает такие аспекты, как стиль общения, степень доверия между сотрудниками, отношение к инновациям и изменениям, а также способы решения конфликтов. Взаимодействие всех этих аспектов создает уникальную атмосферу, способствующую либо развитию, либо stagnation, что в значительной мере влияет на общую эффективность и успешность организации.

14. Виды организационных культур (Ч. Хэнди).

Ответ:

Чарльз Хэнди выделяет четыре основных типа организационной культуры, каждая из которых имеет свои характеристики и воздействие на поведение сотрудников и общую атмосферу в компании.

Первый тип — это "культура власти", где акцент ставится на иерархию и контроль. В таких организациях власть сосредоточена в руках немногих, и боязнь потери контроля может подавлять инициативу сотрудников.

Второй тип — "культура роли", где главную роль играют формальные правила и процедуры. Здесь важны четкие инструкции и распределение обязанностей, что обеспечивает структурированность, но может также снижать гибкость и инновации.

Третий тип — "культура задачи", ориентированная на достижения и результат. В таких организациях поощряется командная работа и ценится креативность. Сотрудники ощущают свою значимость, и их инициатива поддерживается.

Наконец, "культура личности" акцентирует внимание на индивидуальности и самовыражении сотрудников. Такие организации создают атмосферу свободы и

доверия, позволяя каждому вносить свой вклад в общее дело, что может привести к высокой мотивации и удовлетворению от работы. Каждая из культур формирует уникальную среду, способствующую или, наоборот, ограничивающую рост и развитие организации.

15. Формирование и поддержание организационной культуры.

Ответ:

Формирование и поддержание организационной культуры являются важными процессами, которые влияют на успех и устойчивость компании. Первоначально культура формируется через лидерство и миссию организации. Руководители задают тон, устанавливая ценности и нормы, которые затем становятся основой для поведения сотрудников. Коммуникация также играет ключевую роль — открытое обсуждение культуры и ожиданий помогает всем участникам понять и адаптироваться к общим принципам.

Поддержание организационной культуры требует постоянного внимания. Важно, чтобы ценности компании были отражены в повседневных действиях, процедурах найма и оценки сотрудников. Например, если организация ставит акцент на командную работу, это должно проявляться в способах отбора кандидатов и системах поощрения.

Регулярные мероприятия, обучение и корпоративные события также помогают укрепить культуру, создавая возможности для взаимодействия и обмена опытом между сотрудниками. Кроме того, обратная связь от сотрудников позволяет своевременно выявлять проблемы и корректировать подходы. В итоге, поддержание здоровой организационной культуры требует от руководства и самих сотрудников активного участия и ответственности.

16. Мотивы и потребности людей в трудовой деятельности и в организациях.

Ответ:

Мотивы и потребности людей в трудовой деятельности являются ключевыми аспектами, формирующими их поведение и уровень удовлетворённости. Существует несколько основных категорий потребностей, которые влияют на мотивацию сотрудников. Первичной является физиологическая необходимость, которая включает в себя финансовую безопасность и комфортные условия труда. Однако, помимо материальных аспектов, важны и социальные потребности, такие как неформальные отношения с коллегами, поддержка в команде и ощущение принадлежности.

Также следует учитывать потребности в уважении и самореализации. Люди стремятся к признанию их достижений, желая быть уважаемыми на работе и ощущать свою значимость в коллективе. Это воплощается в стремлении к карьерному росту, новым знаниям и умениям.

Важно отметить, что каждая организация должна учитывать уникальные потребности своих сотрудников, создавая условия для их удовлетворения. Эффективное управление мотивацией может привести к повышению производительности, снижению текучести кадров и улучшению атмосферы в коллективе. В конечном итоге, понимание мотивов и потребностей сотрудников помогает сформировать более продуктивную и гармоничную рабочую среду.

17. Стимулирование трудовой деятельности сотрудников организации.

Ответ:

Стимулирование трудовой деятельности сотрудников организации представляет собой важный аспект управления, направленный на повышение их мотивации и продуктивности. Эффективные методы стимулирования могут быть как материальными, так и нематериальными. К материальным относятся различные формы вознаграждения: конкурентоспособная заработная плата, бонусы, премии и дополнительные льготы. Эти аспекты создают финансовую основу для удовлетворения потребностей сотрудников и повышают их приверженность организации.

Нематериальные стимулы, такие как возможности для профессионального роста, обучение и развитие, создание позитивной атмосферы и культурных ценностей, играют не менее значимую роль. Когда сотрудники чувствуют, что их мнение ценится, и они имеют возможность развиваться, их уровень вовлеченности значительно возрастает. Важным аспектом является также признание заслуг работников, что способствует формированию здоровых отношений внутри коллектива.

Стимулирование должно быть системным и учитывать индивидуальные особенности сотрудников, их потребности и мотивации. Такой подход способствует созданию более продуктивной и лояльной команды, что в свою очередь положительно сказывается на общем успехе организации.

18. Феномен и виды власти.

Ответ:

Феномен власти представляет собой сложное социальное явление, которое играет ключевую роль в организации и управлении в обществе. Власть можно определить как способность одного человека или группы влиять на поведение, мнения и решения других. В контексте социальной науки выделяют несколько видов власти.

Одним из наиболее известных видов является легитимная власть, основанная на официальном статусе и признании со стороны общества. К ней относится власть руководителей, государственных структур и организаций. Второй вид – это сила, основанная на личных качествах, харизме или компетенции индивида, называемая харизматической властью. Третий тип – это экспертная власть, которая основывается на знаниях и навыках, что позволяет влиять на других за счет признания профессиональных качеств.

Кроме того, существует экономическая власть, выражающаяся в контроле над ресурсами и финансами, и принудительная власть, связанная с использованием силы или угроз. Понимание этих видов власти является важным для анализа социальных взаимодействий, управления и организации, что обуславливает необходимость их изучения в рамках социальных и управленческих дисциплин.

19. Тактические приёмы в использовании власти.

Ответ:

Тактические приёмы в использовании власти представляют собой стратегии и методы, применяемые для эффективного воздействия на других с целью достижения своих целей. Одним из основных приёмов является манипуляция,

которая включает в себя искусное использование информации и эмоций для изменения мнения или поведения людей. Например, использование пропаганды может создавать определённые представления о лидере или политической идее.

Другим значимым методом является коалиционное построение, где власть использует альянсы с другими людьми или группами для усиления своего влияния. Объединение усилий с союзниками может значительно увеличить шансы на успех в достижении поставленных целей.

Также стоит обратить внимание на активное слушание и эмпатию, которые позволяют установить доверительные отношения с подчинёнными или коллегами, что способствует лучшему восприятию власти и её решений. Кроме того, использование угроз и поощрений может служить мощным инструментом, позволяющим достигать желаемого поведения.

Таким образом, знание тактических приёмов и их умелое применение позволяет эффективно использовать власть и достигать стратегические цели в различных социальных и организационных контекстах.

20. Руководство и лидерство как социальные феномены.

Ответ:

Руководство и лидерство представляют собой ключевые социальные феномены, имеющие значительное влияние на динамику группы и организационное развитие. Руководство обычно ассоциируется с формальным контролем и административными обязанностями, такими как планирование, организацию и координацию деятельности. Оно основывается на легитимной власти и структуре, что позволяет эффективно управлять ресурсами и достигать поставленных целей.

В отличие от этого, лидерство больше связано с неформальным влиянием и способностью вдохновлять и мотивировать людей. Лидеры способны формировать общую визию, создавая эмоциональную связь с последователями. Они выступают в роли мостов между различными группами, способствуя сотрудничеству и инновациям.

Эти два понятия часто пересекаются: эффективные лидеры могут быть и хорошими руководителями, и наоборот. Однако их подходы различаются. В то время как руководство акцентирует внимание на структуре и процессах, лидерство ориентировано на людей и межличностные отношения. Понимание этих различий является важным для анализа успешности организаций и групп, и позволяет выявить потенциал для роста и развития в различных контекстах.

21. Основные теории и типы лидерства.

Ответ:

Существует множество теорий и типов лидерства, которые помогают понять, как формируется лидерство и как оно влияет на организационную культуру. Одной из основных теорий является Теория черт, которая утверждает, что определенные личностные характеристики, такие как харизматичность, уверенность и интеллект, делают человека лидером. В отличие от неё, Ситуационная теория лидерства предполагает, что эффективность стиля лидерства зависит от конкретных обстоятельств и потребностей группы.

Другой важный тип лидерства — трансформационное. Трансформационные

лидеры вдохновляют и мотивируют своих подчинённых, направляя их на достижение общих целей и способствуя личностному развитию. Они создают атмосферу доверия и сотрудничества. Контрагентом этого подхода является Transactional leadership, который фокусируется на обмене вознаграждений за выполнение задач, подчеркивая важность структуры и процесса.

Также стоит упомянуть демократическое и авторитарное лидерство. Демократические лидеры вовлекают команду в процесс принятия решений, в то время как авторитарные лидеры принимают решения самостоятельно, полагаясь на свою власть. Понимание этих различных теорий и типов лидерства позволяет применять подходы, наиболее соответствующие конкретной ситуации и команде.

22. Стили управления и типы руководителей.

Ответ:

Стили управления и типы руководителей играют ключевую роль в формировании организационной культуры и эффективности команды. Один из основных стилей управления — авторитарный. Руководители этого типа принимают решения самостоятельно и ожидают их выполнения без обсуждений. Такой стиль может быть эффективен в кризисных ситуациях, но часто вызывает недовольство среди сотрудников и снижает их мотивацию.

Другой распространённый стиль — демократический. Руководители, применяющие этот подход, активно вовлекают команду в процесс принятия решений, что способствует созданию атмосферы доверия и сотрудничества. Это позволяет развивать креативность и повышает уровень удовлетворённости сотрудников.

Существуют также менеджеры, использующие laissez-faire подход, при котором руководство предоставляет сотрудникам максимальную свободу в принятых решениях. Хотя этот стиль может способствовать инновациям, недостаток контроля иногда приводит к неэффективности.

Типы руководителей можно классифицировать по ряду факторов, включая их личные качества и подход к управлению. Например, трансформационные лидеры вдохновляют своих подчинённых на достижение высоких целей, в то время как транзакционные лидеры фокусируются на выполнении задач и обмене вознаграждений. Понимание этих стилей и типов помогает в выборе наиболее подходящего подхода к управлению в каждой конкретной ситуации.

23. Основы общения в организации.

Ответ:

Основы общения в организации играют критическую роль в успешной работе команды и достижении общих целей. Эффективное общение включает как вербальные, так и невербальные каналы, которые помогают передавать информацию, устанавливать доверие и создавать позитивную атмосферу. Важно понимать, что коммуникация не сводится только к передаче информации; она также включает в себя слушание и восприятие обратной связи.

В организациях необходимо использовать разнообразные методы общения — от личных встреч и обсуждений до email-рассылок и мессенджеров. Каждый из них имеет свои преимущества и недостатки, и выбор подходящего канала зависит от контекста и цели. Например, личные встречи могут быть полезны для

обсуждения сложных вопросов, в то время как электронная почта удобна для передачи информации небольшого объёма.

Климат доверия и уважения внутри коллектива способствует открытости и готовности обсуждать идеи и проблемы. Важно также учитывать культурные различия и адаптировать стиль общения под различные группы сотрудников. В конечном итоге, грамотное общение не только улучшает производительность, но и способствует созданию сплоченного и мотивированного коллектива.

24. Система организационного общения.

Ответ:

Система организационного общения представляет собой комплекс взаимосвязанных процессов, благодаря которым осуществляется обмен информацией внутри организации. Она включает в себя вертикальное и горизонтальное общение, а также формальные и неформальные каналы взаимодействия. Вертикальное общение происходит между различными уровнями управления — от руководителей к подчинённым и наоборот. Оно позволяет эффективно передавать указания, оценивать результаты и давать обратную связь. Горизонтальное общение происходит между сотрудниками одного уровня и способствует координации действий, обмену идеями и поддержанию командного духа.

Формальные каналы включают официальные документы, отчёты и протоколы, в то время как неформальные могут проявляться в виде обсуждений во время перерывов или общения в мессенджерах. Эффективная система организационного общения основывается на прозрачности, доступности и своевременности информации. Кроме того, важно учитывать влияние корпоративной культуры на стиль общения: открытая и поддерживающая атмосфера способствует более продуктивному взаимодействию. В итоге, хорошо организованное общение помогает повысить эффективность работы, снизить уровень недопонимания и укрепить командный дух среди сотрудников.

25. Типы коммуникационных сетей.

Ответ:

Коммуникационные сети в организациях описывают способы и формы обмена информацией между сотрудниками. Основные типы коммуникационных сетей включают иерархическую, кольцевую, звездообразную и сетевую.

Иерархическая сеть — это классическая модель, где информация движется сверху вниз и снизу вверх. У этой структуры есть свои плюсы и минусы: она обеспечивает строгий контроль, но может замедлять принятие решений из-за протяженности цепочки.

Кольцевая сеть предполагает, что информация передается от одного сотрудника к другому по кругу. Этот тип способствует равному вовлечению всех участников, но может вызвать проблему в случае сбоя в одном из звеньев.

Звездообразная сеть объединяет централизованный узел, который соединяет всех участников. Она обеспечивает быструю передачу данных и простоту управления, но требует надежности центрального узла.

Сетевая сеть, или многоуровневая, представляет собой более сложную структуру, где каждый может общаться с любым другим. Это позволяет быстро

адаптироваться и эффективно обмениваться информацией, но может затруднять контроль над процессами.

Выбор типа коммуникационной сети зависит от размера организации, её целей и культуры. Каждая из этих сетей имеет свои преимущества и недостатки, которые нужно учитывать в управлении.

26. Классификация групп в организации.

Ответ:

В организациях группы могут классифицироваться по различным критериям, что помогает лучше понять их функции и динамику взаимодействия. Одним из основных подходов является деление групп на формальные и неформальные. Формальные группы создаются официально для выполнения конкретных задач и функций, таких как рабочие группы, отделы или проектные команды. В них четко прописаны роли участников, а структура и обязанности строго определены.

Неформальные группы, напротив, формируются естественным образом, исходя из личных интересов, дружбы или общих увлечений сотрудников. Они могут значительно влиять на моральный климат в коллективе и содействовать обмену информации.

Кроме того, группами можно делить на однородные и разнородные. Однородные группы состоят из участников с похожими навыками и опытом, что облегчает взаимодействие и ускоряет принятие решений. Разнородные группы включают специалистов с различными компетенциями, что позволяет подходить к решению задач с многогранной точки зрения и повышает инновационность.

Таким образом, понимание классификации групп в организации имеет важное значение для эффективного управления и развития командной работы.

27. Команда как особая сплочённая группа с высокой самоуправляемостью.

Ответ:

Команда представляет собой особую форму группы, которая характеризуется высокой степенью сплоченности и самоуправляемости. В отличие от обычных групп, члены команды объединены общей целью и стараются достичь результатов, работая совместно и эффективно взаимодействуя. Сплоченность в команде возникает благодаря глубокому взаимопониманию, доверительным отношениям и чувству ответственности за общий успех.

Команды часто обладают автономией, что позволяет им принимать решения и адаптироваться к изменениям в условиях работы. Эта самоуправляемость способствует инновациям и креативности, так как участники могут свободно обмениваться идеями и предлагать собственные решения. Кроме того, высокая степень вовлеченности сотрудников в процесс генерации идей или решения задач укрепляет командный дух и повышает мотивацию.

Важно отметить, что для эффективного функционирования команды необходимо наличие четких целей, распределение ролей и обязательств, а также открытая коммуникация. В таких условиях команда может достигать результатов, превышающих вложенные усилия отдельных участников, создавая синергетический эффект. Таким образом, команда становится важным

инструментом для достижения стратегических целей организаций.

28. Групповые эффекты.

Ответ:

Групповые эффекты представляют собой феномены, которые возникают в контексте взаимодействия между членами группы и могут значительно влиять на поведение, принятие решений и производительность. Одним из наиболее известных групповых эффектов является эффект свидетеля, который проявляется, когда люди менее склонны помогать в экстренных ситуациях, если рядом находятся другие. Этот парадокс объясняется тем, что каждый предполагает, что кто-то другой возьмет на себя ответственность.

Другим значимым эффектом является групповая поляризация, когда мнения членов группы становятся более крайними после обсуждения темы. Это происходит из-за стремления к одобрению и уникальности внутри группы, что может привести к рискованным решениям. Кроме того, существует эффект «группового мышления», когда стремление к единодушию подавляет индивидуальное мнение, что может препятствовать инновациям и критическому мышлению.

Эти групповые эффекты подчеркивают важность управления командной динамикой и создания условий для открытого обсуждения и разнообразия мнений. Понимание групповых эффектов позволяет лучше управлять командами и повышать их эффективность, сегодня это особенно актуально в условиях быстро меняющегося мира.

29. Статус и роли в группе.

Ответ:

Статус и роли в группе играют ключевую роль в определении динамики взаимодействия между ее членами. Статус — это социальная позиция индивида в группе, которая может основываться на различных факторах, таких как опыт, навыки, личные качества или даже социальные характеристики. Люди с высоким статусом часто обладают большим влиянием и могут определять направления обсуждений или принятия решений, в то время как те, кто имеет низкий статус, могут чувствовать себя менее вовлеченными.

Роли в группе обозначают ожидаемое поведение и обязанности участников, которые могут быть формальными или неформальными. Формальные роли четко определены, например, лидер, секретарь или эксперт, тогда как неформальные роли ориентированы на индивидуальные качества, например, мотиватор, участник-реалист или критик. Эти роли помогают организовывать деятельность группы, устанавливать нормы общения и обеспечивать выполнение задач.

Эффективное распределение статусов и ролей способствует гармоничной работе команды, снижает конфликты и улучшает продуктивность. Понимание этих аспектов помогает создать более эффективные и сбалансированные группы, что особенно актуально в современных условиях работы с командой и проектами.

30. Переменные, влияющие на групповое поведение.

Ответ:

Групповое поведение формируется под воздействием множества переменных, которые можно разделить на внутренние и внешние факторы.

Внутренние переменные включают индивидуальные характеристики участников, такие как личностные черты, мотивация, восприятие других и эмоциональное состояние. Например, люди с высокими уровнями эмпатии могут лучше понимать эмоции других участников, что способствует более эффективному взаимодействию.

Внешние факторы также играют важную роль. К таким факторам относятся группы, нормы и правила, существующие в обществе или организации. Культура группы, уровень доверия между участниками и наличие лидера могут существенно повлиять на динамику взаимодействия. Например, в группе с четкой иерархией может наблюдаться большее следование нормам, тогда как в менее структурированных группах могут возникать более неформальные и креативные подходы.

Также важно учитывать влияние среды, в которой группа функционирует — стрессовые ситуации, конкуренция с другими группами или уровень доступных ресурсов могут кардинально изменить поведение. Понимание этих переменных помогает лучше управлять групповой динамикой и достигать поставленных целей.

31. Групповые нормы и групповые санкции.

Ответ:

Групповые нормы представляют собой неформальные правила и стандарты, которые определяют приемлемое поведение участников в группе. Они формируются на основе общих ценностей, убеждений и ожиданий членов группы. Norms могут варьироваться от простых практик, таких как время начала собраний, до более сложных социальных ожиданий, касающихся уважения, сотрудничества и поддержки друг друга. Групповые нормы помогают поддерживать cohesiveness внутри коллектива, создавая предсказуемую и стабильную атмосферу для взаимодействия.

Санкции являются механизмом, с помощью которого группа обеспечивает соблюдение этих норм. Они могут быть позитивными — поощрение членов группы за следование нормам, или негативными — наказание за их нарушение. К негативным санкциям могут относиться осуждение, исключение из группы или потеря доверия со стороны других участников. Такие меры служат для предотвращения деструктивного поведения и поддержания позитивной атмосферы. Важно отметить, что в группах с сильными нормами и жесткими санкциями может наблюдаться как повышение эффективности взаимодействия, так и риск подавления индивидуальности и креативности участников.

32. Формирование групповых норм.

Ответ:

Формирование групповых норм — это динамический процесс, в котором участники группы вырабатывают и адаптируют стандарты поведения и взаимодействия. Этот процесс начинается с представления личных ценностей и ожиданий, которые члены группы приносят на начальном этапе ее существования. Важную роль в формировании норм играют лидерские фигуры, чьи действия и установки могут стать моделями для подражания.

Обсуждения, совместная деятельность и социализация способствуют

выработке общих правил, которые помогают группе функционировать эффективно. Постепенно возникают неформальные соглашения о том, как действовать в различных ситуациях. Также критически важным является контекст, в котором группа существует, — специфические ситуации и культурные аспекты влияют на то, какие нормы будут приняты.

Кроме того, обратная связь от членов группы, а также последствия поведения — как положительные, так и отрицательные — играют роль в корректировке этих норм. В конечном итоге, нормы становятся основой групповой идентичности и помогают поддерживать социальную сплоченность, что, в свою очередь, влияет на общую продуктивность и атмосферу в группе.

33. Организационное поведение. Индивидуальные и личностные характеристики, влияющие на организационное поведение.

Ответ:

Организационное поведение — это область, изучающая, как индивидуальные и групповые характеристики влияют на динамику работы внутри организаций. Индивидуальные характеристики, такие как личностные черты, ценности и мотивация, играют ключевую роль в том, как сотрудники взаимодействуют друг с другом и с организацией в целом. Например, такие модели, как "Большая пятерка", выделяют пять основных черт личности: экстраверсия, добросовестность, открытость, соглашательность и эмоциональная стабильность. Каждая из этих характеристик может влиять на рабочую атмосферу, стиль общения и уровень успеха в выполнении задач.

Личностные характеристики, включая уровень образования, профессиональный опыт и карьерные устремления, также формируют поведение индивидуумов в организационном контексте. Например, люди с высоким уровнем образования могут проявлять более высокую инициативу и стремление к инновациям. Кроме того, возраст и культурные различия также могут оказывать влияние на восприятие и подход к работе. Понимание этих характеристик помогает управлять персоналом более эффективно, создавая благоприятную рабочую среду и повышая общую продуктивность организации.

34. Психологические типы людей и их проявления в работе и общении.

Ответ:

Психологические типы людей значительно влияют на их поведение в работе и общении. По одной из популярных моделей, основанной на теории Карла Юнга, различают экстравертов и интровертов. Экстраверты, как правило, активно взаимодействуют с окружающими, проявляют инициативу в командной работе и легко заводят новые знакомства. В профессиональной среде они могут быть успешны в ролях, требующих общения и сотрудничества, таких как продажи или управление проектами. В отличие от них, интроверты, которые предпочитают глубокие, личные связи и могут отдаваться работе в тихой обстановке, часто excel в задачах, требующих анализа и концентрации, таких как исследовательская деятельность или разработка программного обеспечения.

Также выделяют психологические типы, основываясь на личностных чертах, таких как общительность, доминирование или согласие. Люди с высокими показателями согласия обычно проявляют заботу о других и активно

стремятся к гармонии в коллективе, что может способствовать созданию положительной команды. Понимание психологических типов помогает наладить более эффективные коммуникации и взаимодействие внутри команды, способствуя качественной работе и гармонии в организации.

35. Сущность и основные характеристики межличностного конфликта в организации.

Ответ:

Межличностный конфликт в организации представляет собой столкновение интересов, целей, мнений или личных особенностей между двумя или более сотрудниками. Сущность такого конфликта заключается в том, что он может возникать из-за различий в восприятии ситуации, недостаточной коммуникации или конкуренции за ресурсы, такие как время, внимание руководства или материальные блага.

Основные характеристики межличностного конфликта включают эмоциональную составляющую, когда участники конфликта испытывают гнев, фрустрацию или обиду, а также воздействие на рабочую атмосферу, что может отрицательно сказаться на коллективной эффективности. Конфликт может быть конструктивным, приводя к выявлению проблем и улучшению коммуникации, либо деструктивным, когда он вызывает напряженность и снижает уровень сотрудничества.

Ключевыми факторами, способствующими возникновению межличностных конфликтов, являются различия в личностных чертах, ценностях, стилях работы и культурных особенностях. Эффективное разрешение таких конфликтов требует активного слушания, эмпатии и способности к компромиссу, что, в свою очередь, способствует созданию более гармоничной и продуктивной рабочей среды.

36. Типы и причины межличностных конфликтов в организации.

Ответ:

Межличностные конфликты в организациях могут быть классифицированы на несколько типов, каждый из которых имеет свои причины. Один из основных типов — это конфликты по поводу ресурсов, когда сотрудники конкурируют за ограниченные ресурсы, такие как время, деньги или оборудование. Другой тип — конфликты, возникающие из-за различий в личностных стилях и подходах к работе, что может привести к недопониманию и напряженности. Также существуют конфликтные ситуации, связанные с ролями и обязанностями, когда неясность в распределении задач вызывает споры между коллегами.

Причины межличностных конфликтов часто коренятся в недостаточной коммуникации, когда сотрудники не могут или не хотят открыто обсудить свои мнения и чувства. К тому же, индивидуальные различия, такие как различные ценности, перцепции и культурные особенности, могут стать источником напряженности. Эмоциональная составляющая, включая стресс, также играет важную роль в возникновении конфликтов. Понимание этих типов и причин межличностных конфликтов является ключом к их эффективному разрешению и способствует улучшению рабочего климата и повышению производительности сотрудников.

37. Основные стратегии поведения в конфликте.

Ответ:

В управлении конфликтами существуют несколько основных стратегий поведения, каждая из которых подходит для разных ситуаций и целей. Первая стратегия — избегание, при которой стороны стараются игнорировать конфликт, что может временно снизить напряжение, но не решает проблему. Вторая стратегия — конкуренция, когда одна сторона стремится одержать победу любой ценой, что может привести к углублению конфликта и ухудшению отношений между коллегами.

Третья стратегия — компромисс, предполагающая, что обе стороны уступают в определенных аспектах для достижения согласия. Хотя компромисс может быть эффективным средством разрешения конфликта, он иногда приводит к неудовлетворенности, так как ни одна из сторон не получает всего желаемого. Четвертая стратегия — сотрудничество, когда участвующие стороны работают вместе для поиска взаимовыгодных решений. Эта стратегия способствует укреплению отношений и долгосрочному взаимодействию.

Наконец, стратегией уступки является ситуация, когда одна сторона полностью соглашается с требованиями другой, что может быть уместно в развитии отношений или при наличии более значимых вопросов. Понимание этих стратегий помогает выбирать наилучший подход в различных конфликтных ситуациях и достигать стабильного разрешения.

38. Методы разрешения конфликтов: структурные и межличностные.

Ответ:

Методы разрешения конфликтов можно разделить на две основные категории: структурные и межличностные. Структурные методы касаются системных изменений, направленных на предотвращение конфликтов и улучшение взаимодействия в организации. Эти методы включают в себя пересмотр организационной структуры, введение четких процедур и правил, а также создание ясных каналов коммуникации. Например, установление регламентов и норм помогает определить ответы на определенные ситуации, что снижает вероятность возникновения конфликтов.

Межличностные методы сосредоточены на взаимодействии между людьми, включают в себя активное слушание, участие в медиации и использование переговорных техник. Эти методы направлены на улучшение взаимопонимания, выявление потребностей сторон и поиск компромиссов через диалог. Например, в процессе медиации третья сторона может помочь участникам конфликта более эффективно выразить свои чувства и интересы.

Комбинирование этих подходов позволяет не только решать возникшие конфликты, но и предотвращать их в будущем, создавая более гармоничную и продуктивную рабочую среду.

39. Причины возникновения и способы разрешения конфликтов в организации.

Ответ:

Конфликты в организации могут возникать по различным причинам. Основные из них включают различия в ценностях и убеждениях сотрудников, конкуренцию за ресурсы, недостаток информации или недопонимание, связанное с коммуникацией. Например, разница в подходах к выполнению задач может

привести к напряженности между членами команды, в то время как недостаток ясности в распределении обязанностей может вызвать недовольство и конфликтные ситуации.

Способы разрешения конфликтов в организации можно разделить на несколько категорий. Эффективное управление конфликтами зачастую включает использование методов, таких как переговоры, медиация и арбитраж. Переговоры позволяют сторонам самостоятельно найти компромисс, тогда как медиация предполагает привлечение третьей стороны для помощи в достижении соглашения. Арбитраж представляет собой более формальный процесс, в котором заинтересованные стороны принимают решение на основе мнений и фактов, предоставленных независимой стороной.

Также важным аспектом является создание открытой коммуникационной среды и обучение сотрудников методам конструктивного диалога, что способствует предотвращению конфликтов и улучшает атмосферу в коллективе.

40. Ценности работников организации.

Ответ:

Ценности работников организации играют ключевую роль в формировании корпоративной культуры и влияют на уровень удовлетворенности, мотивацию и продуктивность сотрудников. Основные ценности включают стремление к сотрудничеству, честность, ответственность и уважение. Эти ценности помогают создать позитивную атмосферу, где сотрудники чувствуют себя частью команды и могут свободно делиться идеями и инициативами.

Стремление к сотрудничеству побуждает сотрудников работать вместе для достижения общих целей, что способствует более эффективному выполнению задач. Честность и открытость в общении создают доверие, что особенно важно для предотвращения конфликтов и поддержания здоровых рабочих отношений. Ответственность за свои действия и результаты работы формирует культуру подотчетности, в которой каждый понимает свою роль и вклад в общий успех организации.

Уважение к мнению и разнообразию среди сотрудников способствует инклюзивности и умению ценить уникальные качества каждого. В конечном счете, соблюдение таких ценностей не только улучшает рабочую среду, но и способствует достижению стратегических целей организации, позволяя ей адаптироваться к изменениям и оставаться конкурентоспособной.

41. Формирование ценностных ориентаций сотрудников организации.

Ответ:

Формирование ценностных ориентаций сотрудников в организации — это многоступенчатый процесс, который основывается на взаимодействии личных и корпоративных ценностей. Этот процесс начинается с четкого определения и коммуникации организационных ценностей, которые служат основанием для создания общей культуры. Эффективное руководство играет важную роль: менеджеры и руководители должны демонстрировать эти ценности на практике, становясь примерами для подражания.

Обучение и профессиональное развитие также способствуют формированию ценностных ориентаций. Внедрение программ, которые акцентируют внимание на этике, социальной ответственности и командной

работе, помогает сотрудникам лучше понять и принять организационные ценности. Важным аспектом является создание открытой и инклюзивной среды, где каждый может выразить свое мнение.

Обратная связь и признание также способствуют укреплению ценностных ориентаций. Когда достижения сотрудников исчерпывающе оцениваются с учетом их приверженности ценностям организации, это усиливает ощущение принадлежности. Таким образом, формирование ценностных ориентаций является динамичным процессом, требующим постоянного внимания и адаптации к изменениям внешней и внутренней среды.

42. Цели и задачи профессионального отбора.

Ответ:

Цели профессионального отбора заключаются в обеспечении соответствия между потребностями организации и квалификацией работников. Главной целью отбора является выявление и привлечение наиболее подходящих кандидатов для выполнения конкретных должностных обязанностей. Это позволяет не только повысить эффективность работы, но и способствует снижению текучести кадров и улучшению морального климата в коллективе.

Задачи профессионального отбора многогранны и включают в себя несколько ключевых аспектов. Во-первых, необходимо провести тщательный анализ требований к вакансии, чтобы понять, какие компетенции и навыки являются приоритетными. Во-вторых, важно разработать эффективные методы и средства оценки кандидатов, включая собеседования, тесты и практические задания. Также стоит отметить необходимость объективности и прозрачности процесса, что обеспечивает справедливый подход к всем кандидатам.

Кроме того, задача отбора включает в себя формирование позитивного имиджа компании, чтобы привлечь высококвалифицированные кадры. В результате, грамотно организованный профессиональный отбор служит основой для формирования сильной команды, способной достигнуть стратегических целей организации.

43. Многоуровневая структура межличностных отношений в высокоразвитой группе (А.В. Петровский).

Ответ:

Многоуровневая структура межличностных отношений в высокоразвитой группе, предложенная А.В. Петровским, представляет собой сложную схему взаимодействия, отражающую многообразие связей между членами группы. В этой структуре различаются несколько уровней, которые определяют характер и глубину отношений. Первый уровень включает поверхностные, формальные взаимоотношения, основанные на правилах и социальных нормах. На этом этапе участники группы взаимодействуют на уровне обязательств и ролей.

Второй уровень включает более глубокие, эмоционально окрашенные связи, такие как дружба и поддержка. Здесь проявляются индивидуальные особенности участников, формируются доверительные отношения и взаимопомощь. Третий уровень представляет собой глубокую личную связь, основанную на общих интересах, ценностях и понимании. Эти отношения характеризуются высокой степенью взаимопонимания и искренности.

Важно отметить, что успешное развитие группы зависит от гармонии

между этими уровнями отношений. Они влияют на коллективный климат и эффективность взаимодействия, позволяя участникам проявлять свои потенциалы и достигать общих целей. Понимание этой структуры позволяет лучше организовать работу группы и оптимизировать межличностные связи.

44. Методы оценки трудовой деятельности сотрудников.

Ответ:

Методы оценки трудовой деятельности сотрудников играют ключевую роль в управлении персоналом и формировании эффективной команды. Существует несколько основных подходов к оценке, каждый из которых имеет свои преимущества и недостатки.

Во-первых, это метод количественных показателей, который включает в себя измерение производительности через конкретные метрики, такие как количество выполненных задач или объем продаж. Такой подход обеспечивает объективность, однако не всегда учитывает качество работы.

Во-вторых, существует метод качественной оценки, основанный на оценках руководителей и коллег. Этот подход позволяет получить более полное представление о трудовой деятельности, включая аспекты, такие как командная работа и лидерские качества. Однако он может быть подвержен субъективности.

Также широко используется метод самооценки, когда сотрудники анализируют свою деятельность и ставят цели на будущее. Это развивает самосознание и мотивацию, но требует грамотной организации процесса.

Комплексное использование указанных методов позволяет создать сбалансированную и объективную систему оценки, что в свою очередь способствует развитию персонала и повышению эффективности работы всей организации.

45. Гендерные аспекты руководства и лидерства.

Ответ:

Гендерные аспекты руководства и лидерства занимают важное место в современных исследованиях управления. В последние десятилетия наблюдается значительное изменение в восприятии ролей мужчин и женщин в руководящих позициях. Гендерное разнообразие в командах не только способствует более плодотворному обмену идей, но и улучшает принятие решений, так как разнообразные взгляды позволяют учитывать различные перспективы и потребности.

Исследования показывают, что стиль руководства может варьироваться в зависимости от гендера. Женщины чаще используют кооперативные и эмпатические подходы, что способствует созданию более гармоничной и поддерживающей рабочей атмосферы. Мужчины, как правило, могут демонстрировать более агрессивные или авторитарные стили, что иногда приводит к быстрому достижению результатов, но может создать напряженность в коллективе.

Однако гендерные стереотипы и предвзятости все еще присутствуют в сферах управления и бизнеса, что может ограничивать карьерный рост женщин. Преодоление этих барьеров требует комплексного подхода, включающего изменение организационной культуры, внедрение политик равенства и поддержки разнообразия. В итоге, гендерное равенство в руководстве не только

способствует справедливости, но и повышает общую эффективность организаций.

5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

4.6 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, 2020. — 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. Организационная психология : учебник и практикум для вузов / Е. И. Рогов [и др.]. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 509 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07328-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468669>
4. Шувалова, И. А. Психология отношений на работе: практическое пособие для работника / И.А. Шувалова. — Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2020.— 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>

4.7 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. Организационная психология : учебник / А. Б. Леонова, Т. Ю. Базаров, М. М. Абдуллаева [и др.] ; под общ. ред. А. Б. Леоновой. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 429 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006052-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1079718> .

4.8 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/>

4.9 Интернет-ресурсы

1. Библиотека психологической литературы BOOKAP (Bookso the psychology) [Электронный ресурс] <https://bookap.info>

2. «Флогистон: Психология из первых рук» [Электронный ресурс] <http://flogiston.ru/library>

3. «Мир психологии» [Электронный ресурс] <http://psychology.net.ru/articles>
Психологический форум My Word.ru [Электронный ресурс] <http://psylib.myword.ru>

Оценочные средства

ОПК-8 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.

ПК-4 Способен применять современные методы и технологии командообразования, управленческой адаптации, освоить способы и приемы ролевого поведения, направленные на высокоэффективную деятельность персонала организации.

Тестовые задания

I Тип задания: выбор одного правильного варианта из предложенных вариантов ответов

Уровень базовый

Время 1-3 минуты

Прочитайте вопросы тестов и найдите верный вариант ответа из предложенных. Каждый тест содержит 4 вопроса и 4 варианта ответа

Тест 1: Развитие организационной психологии

Вопрос 1. Какова основная цель организационной психологии?

- А) Улучшение личной продуктивности
- Б) Оптимизация взаимодействия людей в организациях
- С) Разработка новых технологий
- Д) Изучение рыночных тенденций

Ответ: Б)

Вопрос 2. Какой мировой ученый считается основоположником организационной психологии?

- А) Зигмунд Фрейд
- В) Курт Левин
- С) Карл Роджерс
- Д) Абрам Маслоу

Ответ: В)

Вопрос 3. Что из перечисленного не является частью организационной психологии?

- А) Исследование групповой динамики
- В) Изучение индивидуальных психических расстройств
- С) Оценка эффективности организаций
- Д) Разработка программ мотивации

Ответ: В)

Вопрос 4. Когда была основана отделение по организационной психологии в Американской психологической ассоциации (АРА)?

- А) 1936 год
- В) 1945 год
- С) 1973 год
- Д) 1980 год

Ответ: С)

Тест 2: Трудовая мотивация и развитие организационной психологии

Вопрос 1. Какой из следующих факторов является основным элементом организационной культуры?

- А) Политические убеждения
- В) Ценности и нормы
- С) Географическое положение
- Д) Конкуренция на рынке

Ответ: В)

Вопрос 2. Что описывает концепцию «социальной идентичности»?

- А) Личный опыт каждого человека
- В) Соответствие требованиям рынка
- С) Принадлежность человека к социальной группе
- Д) Оценка работы по количественным показателям

Ответ: С)

Вопрос 3. Какой из следующих аспектов не является частью концепции мотивации на рабочем месте?

- А) Внешние вознаграждения
- В) Внутренние стремления
- С) Иерархия потребностей
- Д) Программное обеспечение

Ответ: Д)

Вопрос 4. Какой из факторов чаще всего влияет на командную работу?

- А) Индивидуальные цели
- В) Личное время
- С) Коммуникация и сотрудничество

D) Высокая зарплата

Ответ: C)

Тест 3: Механизмы работы организационной психологии

Вопрос 1. Какой стиль управления характеризуется высоким уровнем вовлеченности сотрудников в процесс принятия решений?

- A) Авторитарный
- B) Демократический
- C) Либеральный
- D) Пламенный

Ответ: B)

Вопрос 2. Что означает термин «групповая сплоченность»?

- A) Низкий уровень коммуникации
- B) Степень приверженности членов группы к общей цели
- C) Конфликты внутри команды
- D) Необходимость соблюдения правил

Ответ: B)

Вопрос 3. Какое из перечисленных методов является методом оценки производительности сотрудников?

- A) Фокус-группы
- B) Оценка по 360 градусов
- C) Брендинговый анализ
- D) SWOT-анализ

Ответ: B)

Вопрос 4. Какой тип лидерства в организационной психологии акцентирует внимание на развитии доверия и взаимопомощи среди сотрудников?

- A) Авторитарное лидерство
- B) Тираническое руководство
- C) Трансформационное лидерство
- D) Контролирующее лидерство

Ответ: C)

Тест 4: Организационные конфликты

Вопрос 1. Какой из следующих методов уменьшает уровень стресса на рабочем месте?

- A) Увеличение рабочего времени
- B) Подача результатов только в конце проекта
- C) Гибкий график работы
- D) Постоянное наблюдение за сотрудниками

Ответ: C)

Вопрос 2. Что такое «технология управления изменениями»?

- A) Процесс установки нового программного обеспечения
- B) Способы реализации новых идей и подходов в организации
- C) Обработка больших данных для анализа
- D) Стандартизация рабочих процессов

Ответ: B)

Вопрос 3. Каковы основные элементы конфликтов в организациях?

- А) Личные разногласия сотрудников
- В) Невыполнение планов
- С) Различие в целях и ценностях
- Д) Высокие зарплаты

Ответ: С)

Вопрос 4. Какой из следующих факторов является ключевым в поддержании высокоэффективной команды?

- А) Низкий уровень доверия
- В) Отсутствие четких целей
- С) Ясная коммуникация
- Д) Частые изменения состава команды

Ответ: С)

Ключи к тестам:

II Тип задания: сопоставление, последовательность

Уровень сложности: повышенный

Время 3-5 мин.

Ознакомьтесь с вопросом и установите последовательность этапа процесса профессионального отбора

Вопрос 1.

- 1. Интервью
- 2. Определение требований к позиции
- 3. Оценка кандидатов
- 4. Предложение вакансии

Ответ: 2, 3, 1, 4

Вопрос 2. Как осуществляется процесс трудовой мотивации сотрудников?

- 1. Оценка результатов работы
- 2. Постановка целей
- 3. Разработка системы вознаграждений
- 4. Установление необходимых ресурсов

Ответ: 2, 4, 3, 1

Вопрос 3. Каковы этапы развития карьеры сотрудника в организации?

Поставьте в правильном порядке.

- 1. Оценка потенциала
- 2. Обучение и развитие
- 3. Определение карьерной траектории
- 4. Прием на работу

Ответ: 4, 1, 3, 2

Вопрос 4. Каковы последовательные шаги в процессе оценки труда?

- 1. Сбор данных о производительности
- 2. Сравнение с установленными стандартами
- 3. Обратная связь с работником
- 4. Определение критериев оценки

Ответ: 4, 1, 2, 3

III Тип задания: задание с развернутым ответом

Уровень сложности: высокий
Время 5-10 мин.

Прочитайте задание, выберите один правильный ответ и напишите обоснование выбора

Вопрос 1. Определение трудовой группы.

Вопрос: Какое определение наилучшим образом описывает трудовую группу в организации?

- А) Состояние индивидуального развития работников
- В) Совокупность людей, работающих в одной организации, без общей цели
- С) Группа людей, объединенных для достижения общей цели и взаимодействующих друг с другом
- Д) Временное объединение сотрудников для выполнения конкретного проекта

Правильный ответ: С) Группа людей, объединенных для достижения общей цели и взаимодействующих друг с другом

Обоснование: Трудовая группа определяется как коллектив людей, который работает совместно для достижения определенной цели, поддерживая взаимодействие и коммуникацию.

Вопрос 2. Задание: Командная работа. Прочитайте задание, выберите один правильный ответ и напишите обоснование выбора.

Вопрос: Что из следующего является основным признаком эффективной команды?

- А) Высокая автоматизация процессов
- В) Четкая структура и распределение ролей
- С) Невозможность принимать решения без согласия лидера
- Д) Низкий уровень доверия между участниками

Правильный ответ: В) Четкая структура и распределение ролей

Обоснование: Эффективные команды характеризуются четкой структурой, где роли и обязанности каждого участника рассогласованы, что позволяет достигать совместных результатов.

Вопрос 3. Задание: Лидерство в организации. Прочитайте задание, выберите один правильный ответ и напишите обоснование выбора.

Вопрос: Какой стиль лидерства считается наиболее подходящим для создания высокоэффективной команды?

- А) Авторитарный
- В) Партнерский
- С) Либеральный
- Д) Директивный

Правильный ответ: В) Партнерский

Обоснование: Партнерский стиль лидерства способствует вовлечению членов команды в процесс принятия решений, что увеличивает уровень доверия и вовлеченности, а также улучшает результаты команды.

Вопрос 4. Задание: Организационная культура. Прочитайте задание, выберите один правильный ответ и напишите обоснование выбора.

Вопрос: Какое из следующих утверждений лучше всего описывает понятие организационной культуры?

А) Набор формальных правил в организации

В) Общее восприятие ценностей и норм, которые влияют на поведение сотрудников

С) Личностные характеристики отдельных работников

Д) Способности руководства управлять конфликтами

Правильный ответ: В) Общее восприятие ценностей и норм, которые влияют на поведение сотрудников

Обоснование: Организационная культура представляет собой систему общепризнанных норм и ценностей, определяющих поведение членов организации.

Тип задания: Ситуационная задача с развернутым ответом

Уровень сложности: высокий

Время 5-10 мин.

Ознакомьтесь с ситуацией, напишите наилучшее возможное решение для задачи или кейса.

Вопрос 13. Конфликт в команде.

Ситуация: В команде из пяти человек начался конфликт из-за распределения задач. Один из сотрудников считает, что его подчинённые не могут справиться с порученной работой, и поэтому берет на себя больше обязанностей. Другие члены команды возмущены, что их недооценили.

Вопрос: Как можно разрешить этот конфликт?

Ответ: Для разрешения конфликта важно организовать встречу команды, где каждый сможет высказать своё мнение. Важно, чтобы руководитель акцентировал внимание на важности командной работы и равного распределения обязанностей. Можно рассмотреть изменение распределения задач на основе открытого обсуждения, чтобы позволить каждому члену команды чувствовать свою значимость. Предстоящая работа должна быть оценена с учетом навыков и уровня подготовки каждого сотрудника.

Вопрос 14. Принятие решений в кризисной ситуации. Ознакомьтесь с ситуацией, напишите наилучшее возможное решение для задачи или кейса.

Ситуация: В организации произошла утечка информации, что негативно сказалось на репутации компании. Руководство должно принять решение о том, как поступить дальше.

Вопрос: Какие шаги следует предпринять для принятия решения?

Ответ: Прежде всего, необходимо собрать команду для анализа ситуации. Важно рассмотреть все факты и возможные последствия каждого варианта действий. Необходимо провести мозговой штурм для генерации идей – от публичного признания проблемы до внутренних изменений для предотвращения аналогичных ситуаций. Важно учитывать мнения юристов и PR-специалистов. После анализа всех вариантов, следует провести голосование

среди руководителей для принятия коллективного решения. Этот процесс поможет также снизить вероятность возникновения конфликтов в команде.

Вопрос 15. Лидерство в команде. Ознакомьтесь с ситуацией, напишите наилучшее возможное решение для задачи или кейса.

Ситуация: В команде присутствует доминирующий член, который подавляет мнения других. Как справиться с этой ситуацией?

Ответ: Необходимо создать условия для открытого диалога и укрепить культуру обратной связи в команде. Проведите индивидуальные беседы с членами команды, чтобы выяснить их мнения и идеи. Обсудите с доминирующим членом команды важность вовлечения всех участников и формирование более демократичного подхода к принятию решений. Лидер команды может организовать структурированные обсуждения, где уделяется внимание каждому мнению, чтобы подавляющее влияние одного члена не мешало команде.

Вопрос 16. Организационная культура. Ознакомьтесь с ситуацией, напишите наилучшее возможное решение для задачи или кейса.

Ситуация: В результате ребрендинга компании изменяются ценности и принципы. Как эффективно внедрить новую организационную культуру?

Ответ: Для успешного внедрения новой культуры необходимо провести информационную кампанию, сблизив сотрудников с новыми ценностями через тренинги и семинары. Важно вовлечь лидеров мнений в компании для распространения новых принципов и их модельного поведения. Создание рабочих групп для формирования новых практик и норм также поможет. Регулярная оценка степени восприятия новой культуры через опросы и фокус-группы позволит вовремя скорректировать мероприятия.

Вопрос 17. Кейс 1: Проблема потери мотивации в команде. Ознакомьтесь с ситуацией, напишите наилучшее возможное решение для задачи или кейса.

Ситуация: Компания «Альфа» недавно провела ряд изменений в структуре управления и распределении ролей в команде. Эти изменения были направлены на повышение эффективности работы и улучшение коммуникации между различными отделами. Однако, в течение нескольких месяцев после реализации реформы, руководитель отдела маркетинга заметил снижение производительности и мотивации своих сотрудников. Они стали менее инициативными и неохотно выполняли задачи. Руководитель обратился к отделу HR с просьбой помочь выявить причины и предложить решения.

Вопрос:

Каковы потенциальные психологические причины снижения мотивации сотрудников, и какие меры может предпринять руководство для улучшения ситуации?

Ответ:

Неясные цели и ожидания: Когда сотрудники не понимают, к каким целям они должны стремиться, их мотивация может снизиться.

Недостаток вовлеченности: Если сотрудники не принимали участие в процессе изменений они могут чувствовать себя отключенными от компании и потерять интерес к своей работе.

Увеличение стресса и неопределенности: Изменения в организации могут вызывать стресс и неопределенность, особенно если сотрудники не получают достаточной поддержки и ресурсов для адаптации к новым условиям.

Для решения данной проблемы руководство "Альфа" может предпринять следующие шаги:

Обратная связь: Провести анонимный опрос среди сотрудников для выяснения их мнений о новых ролях и изменениях. Это поможет выявить основные проблемы и недовольства.

Вовлеченность сотрудников: Организовать приглашение сотрудников к обсуждению новых целей, создания рабочих групп по оптимизации процессов и принятия решений.

Обучение и поддержка: Внедрение программ обучения или тренингов, которые усиливают навыки сотрудников, необходимые для работы в новых условиях. Руководство должно предоставить поддержку и ресурсы, чтобы сотрудники могли адаптироваться к изменениям.

Регулярные встречи: Установить регулярные командные встречи для обсуждения текущих задач, достижения целей и обмена успехами в компании.

Организационно-методическое обеспечение контроля учебных достижений

Текущие консультации и консультации перед экзаменом Консультации по форме проведения бывают групповыми и индивидуальными. Групповая консультация предполагает консультирование всей группы по вопросам общего характера, к которым можно отнести организацию проведения экзамена, освещение вопросов, не затронутых на лекциях и отведенных на самостоятельное изучение. Индивидуальная консультация происходит в текущем порядке по разъяснению непонятных, сложных терминов, формул, примеров, когда преподаватель и студент вступают в дискуссию. Индивидуальная консультация также предусмотрена во время написания курсовой работы.

Самостоятельная работа. Существенным элементом самостоятельной работы студентов является изучение рекомендованной литературы. Изучая учебную литературу, следует уяснить основное содержание той или иной проблемы стратегического менеджмента. Самостоятельная работа требует постоянного уточнения сущности и содержания дисциплины посредством обращения к учебной и периодической литературе, ресурсам Internet.

Подготовка к практическим занятиям и активным формам обучения. В ходе подготовки к практическим занятиям важное место отводится самостоятельной работе с научной и учебно-методической литературой: монографиями, научными сборниками, статьями, учебниками, учебными пособиями. Рекомендуются делать записи о проделанной самостоятельной работе, которые могут быть представлены в разной форме: краткий план книги, тезисы, выписки, аннотация, конспект. Подготовка к практическим занятиям не сводится только к работе с учебной и научной литературой, но включает и повторение лекционного материала.

Подготовка к экзамену Начинать готовиться необходимо заранее.

Подготовку рекомендуется проводить последующей схеме:

- Выделить группу вопросов, которые относятся к определенной теме, рассмотренной на лекциях курса;
- Изучить материал этой темы, пользуясь конспектом лекций и учебниками;
- Обдумать план ответа по каждому из выделенных вопросов и записать его;
- вспомнить, что говорилось на практических занятиях по выделенной теме курса;
- после этого можно переходить к следующей группе вопросов.

Преподаватель на экзамене проверяет не столько уровень запоминания учебного материала, сколько то, как обучающийся понимает те или иные категории и реальные проблемы, как умеет мыслить, аргументировать, отстаивать определенную позицию, объяснять выученную дефиницию. Таким образом, необходимо разумно сочетать запоминание и понимание, простое воспроизводство учебной информации и работу мысли.

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