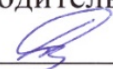


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 25.09.2023 14:21:12
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2e41b1b5f08

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»



Утверждаю:
Руководитель ООП

Н.Н. Демиденко
«16» 08 2021 г.

Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)
Психология менеджмента и организационная психология

Направление подготовки

37.04.01 Психология

Направленность (профиль) магистратуры

Психология труда и управления, организационная психология

Для студентов 1 курса очной формы обучения

Составитель: *Т.А. Жалагина*

Тверь, 2021

I. Аннотация

1. Цель и задачи дисциплины

Целями освоения дисциплины являются выделение наиболее актуальных и значимых разделов организационной психологии, формирование у обучающихся знаний, умений и навыков в области психологии управления.

Задачами освоения дисциплины являются:

1. ознакомление обучающихся с теоретико-методологическими основами психологии управления, знакомство с различными концепциями, основными понятиями, закономерностями психологии менеджмента и организационной психологии;

2. ознакомление с методами изучения важных социально – психологических характеристик личности и коллектива, профессиональных, межличностных и внутриличностных проблем средствами психологии управления, с методами психологического воздействия, направленного на формирование организационной культуры и организационного поведения человека, его ценностных ориентаций;

3. формирование знаний о психологическом содержании и структуре управленческой деятельности, психологических особенностях личности руководителя и психологических закономерностях совместной деятельности людей по достижению организационных целей;

4. ознакомление с технологиями оптимизации управленческих взаимоотношений, в том числе способами управления конфликтными ситуациями

5. обучение практическим навыкам оценки психологических качеств руководителя.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Учебная дисциплина «Психология менеджмента и организационная психология» относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений. Освоение данной дисциплины необходимо для освоения следующих дисциплин: «Психологическое сопровождение развития организации», «Психология профессиональной мотивации», «Обучение и развитие персонала», «Психология профессионального здоровья», «Психология организационной культуры», «Методы разработки и проведения тренинга профилактики профессионального выгорания» и др. К «входным» знаниям, умениям и навыкам обучающегося, необходимым при освоении данной дисциплины, относятся: знание основ общей психологии, философии, социологии, менеджмента, психологии труда.

3. Объем дисциплины: 3 зачетных единиц, 108 академических часов, в том числе:

контактная аудиторная работа: лекции 34 часа, в т.ч. практическая подготовка 10 часов, практические занятия 34 часа.

контактная внеаудиторная работа: контроль самостоятельной работы 6 часов;

самостоятельная работа: 34 часа, в том числе контроль 27 часов.

4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-1 Способен планировать и организовывать научно-исследовательскую деятельность, обеспечивать внедрение результатов исследования в практику работы организации	1.1. Способен осуществлять постановку проблемы, определять цели и задачи научного исследования, выдвигать и обосновывать гипотезы 1.2. Реализует в организации разработанные программы эмпирического, экспериментального исследования с применением методологии научного исследования
ПК-6 Способен к организации системы психологического сопровождения организации на основе мониторинга уровня ее развития	6.1. Выявляет актуальные проблемы организации, профессионально ориентированные потребности сотрудников, определяет «точки роста» 6.2. Разрабатывает методы организационного развития, в том числе корпоративной культуры, организационного климата, вовлеченности сотрудников

5. Форма промежуточной аттестации и семестр прохождения экзамен,
1 семестр

6. Язык преподавания русский.

II. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)				Контроль самостоя тельной работы (в том числе курсовая работа)	Самостоя тельная работа, в том числе Контроль (час.)
		Лекции		Практические занятия/			
		всего	в т.ч. практич еская подгото вка	всего	в т.ч. практи ческая подгот овка		
1. Психология менеджмента и организационная психология как научные дисциплины	4,5	2		2			0,5
2. Функции менеджмента и их теоретическое обоснование	9,5	4		4		1	0,5
3. Личность как субъект и объект управления	4,5	2		2	1		0,5
4. Организация как система управления	4,5	2		2	1		0,5
5. Лидерство и руководство в организации как психологические проблемы менеджмента	9,5	4		4	1	1	0,5
6. Организационная структура	9,5	4		4	1	1	0,5
7. Организационная культура и ее составляющие	9,5	4		4	1	1	0,5
8. Социально-психологический климат социальной организации.	4,5	2		2	1		0,5
9. Организационная власть.	4,5	2		2	1		0,5

10. Организационное развитие и изменение	5,5	2		2	1	1	0,5
11. Организационное поведение	5	2		2	1		1
12. Психолог-практик в организации	10	4		4	1	1	1
Контроль	27						27
ИТОГО	108	34		34	10	6	34

III. Образовательные технологии

Учебная программа – наименование разделов и тем (в строгом соответствии с разделом II РПД)	Вид занятия	Образовательные технологии
Психология менеджмента и организационная психология как научные дисциплины	Лекция	лекция-визуализация Активное слушание
Психология менеджмента и организационная психология как научные дисциплины	Практическое занятие	Работа в микрогруппах
Функции менеджмента и их теоретическое обоснование	Лекция	лекция-визуализация Активное слушание
Функции менеджмента и их теоретическое обоснование	Практическое занятие	Деловая игра. Занятие с элементами тренинга
Личность как субъект и объект управления	Лекция	лекция-визуализация Активное слушание
Личность как субъект и объект управления	Практическое занятие	Работа в микрогруппах
Организация как система управления	Лекция	лекция-визуализация Активное слушание
Организация как система управления	Практическое занятие	Работа в микрогруппах
Лидерство и руководство в организации как психологические проблемы менеджмента	Лекция	лекция-визуализация Активное слушание
Лидерство и руководство в организации как психологические проблемы менеджмента	Практическое занятие	Работа в микрогруппах Метод case-study
Организационная структура	Лекция	лекция-визуализация Активное слушание
Организационная структура	Практическое занятие	Метод case-study

структура		
Организационная культура и ее составляющие	Лекция	лекция-визуализация Активное слушание
Организационная культура и ее составляющие	Практическое занятие	Метод case-study
Социально-психологический климат социальной организации	Лекция	лекция-визуализация Активное слушание
Социально-психологический климат социальной организации	Практическое занятие	Работа в микрогруппах Методы группового решения творческих задач
Организационная власть	Лекция	лекция-визуализация Активное слушание
Организационная власть	Практическое занятие	Работа в микрогруппах
Организационное развитие и изменение	Лекция	лекция-визуализация Активное слушание
Организационное развитие и изменение	Практическое занятие	Работа в микрогруппах
Организационное поведение	Лекция	лекция-визуализация Активное слушание
Организационное поведение	Практическое занятие	Деловая игра. Занятие с элементами тренинга
Психолог-практик в организации	Лекция	лекция-визуализация Активное слушание
Психолог-практик в организации	Практическое занятие	Методы группового решения творческих задач Деловая игра. Занятие с элементами тренинга

IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации

ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Тема 1. Психология менеджмента и организационная психология как научные дисциплины

Вопросы для самопроверки

1. Место менеджмента в системе социально-психологических управленческих наук.
2. Эволюция теории и практики менеджмента. Принципы психологии менеджмента.
3. Типы социальных регуляторов в управлении организацией
4. Основные теоретические подходы к пониманию социальной организации

Раскройте связи управленческой деятельности с вопросами психологии и прокомментируйте основные области их соприкосновения

Индивидуальное задание

1. Объясните, когда и в какой форме появились первые идеи психологии управления? В чем сущность этих идей? Изменилась ли к настоящему времени основная идея психологии управления?

2. В чем сущность «интеллектуальной революции» в управлении, произведенной Фредериком Тейлором? В чем проявляется ограниченность психологического содержания теории Тейлора?

3. Каков вклад Анри Файоля в развитие теории управления? Какие функции управления выделял А. Файоль ?

4. Каково содержание «бюрократической модели управления», разработанной Максом Вебером? Какие недостатки этой модели были вскрыты практикой управления?

5. Раскройте суть концепций отечественной школы управления (Гастев, Керженцев). В чем, по Вашему мнению, состоит своеобразие идей российского менеджмента?

6. Как современный менеджмент понимает роль психологических факторов в управлении производством? Каковы перспективы «психологизации» стиля управления в России?

Тема 2. Функции менеджмента и их теоретическое обоснование

Вопросы для самопроверки

1. Основные функции управленческой деятельности.

2. Психологические особенности реализации функции планирования в управлении.

3. Влияние организационных и личностных факторов на эффективность реализации функции организации.

4. Психологические основы мотивирования подчиненных в процессе управления.

5. Психологические аспекты реализации функции контроля.

Индивидуальное задание

1. Назовите основные задачи менеджера? В чем различие между специальными и общими функциями руководства? Каковы общие функции управления?

2. Дайте определение сущности планирования. Назовите три уровня целеполагания. Перечислите обязательные требования к качественному планированию.

3. Что понимается под организационной деятельностью менеджера, каковы ее основные формы? Каковы особенности организационных форм нового типа?

4. Раскройте психологические основы мотивирования.

5. В чем сущность контроля и каковы его основные принципы?

Тема 3. Личность как субъект и объект управления

Вопросы для самопроверки

1. Личность и организация

2. Как соотносятся понятия "личность" и "социальная роль"?

3. Каково соотношение понятий "социальная роль" и "социальный статус"?

4. Почему руководитель и подчиненный считаются социальными ролями?

5. Почему подчиненные и руководители по-разному могут выполнять свои социальные роли в процессе взаимодействия?

Индивидуальное задание

1. Какие качества личности, по Вашему мнению, обеспечивают эффективность руководства. Обоснуйте свой ответ.

2. В чем Вы видите воздействие имиджа руководителя на подчиненных? Приведите примеры.

3. Из каких составляющих складывается авторитет руководителя? В чем проявляются проблемы завоевания авторитета?

4. В какой мере в реальной управленческой практике в нашей стране руководители склонны учитывать психологические особенности своих подчиненных? Обоснуйте свой ответ, приведите примеры

Тема 4. Организация как система управления

Вопросы для самопроверки

1. Сущность и элементы системы управления

2. Общая характеристика, основные виды организаций и их свойства.

3. Подсистемы организации

4. Структура элементов процесса управления

Тема 5. Лидерство и руководство в организации как психологические проблемы менеджмента

Вопросы для самопроверки:

1. Характеристика качеств личности, обеспечивающих эффективность руководства. Личностные качества руководителя и их оценка.

2. Авторитет и репутация руководителя. Основы формирования имиджа.

3. Стили руководства: психологические аспекты.

Индивидуальное задание

1. Какие психологические факторы оказывают влияние на принятие управленческих решений? Укажите психологические барьеры, которые могут возникнуть на пути принятия управленческих решений.

2. Какие качества личности, по Вашему мнению, обеспечивают эффективность руководства. Обоснуйте свой ответ. Приведите список 10 наиболее важных личностных качеств, докажете их значимость

3. В чем Вы видите воздействие имиджа руководителя на подчиненных? Приведите примеры. Из каких составляющих складывается авторитет руководителя? В чем проявляются проблемы завоевания авторитета?

4. Какую роль в карьере менеджера играет работа над собой: саморазвитие и самосовершенствование менеджера, преодоление стереотипов сознания, развитие творческих способностей?

Тема 6. Организационная структура

Вопросы для самопроверки:

1. Понятие организационной структуры управления
2. Основные элементы организационной структуры организации
3. Основные принципы проектирования организационных структур
4. Виды организационной структуры и их характеристики.

Индивидуальные задания:

Продумайте схему и разработайте варианты структур управления в вашей либо известной вам организации. Опишите их.

Тема 7. Организационная культура и ее составляющие

Вопросы для самопроверки:

1. Понятие «организационная культура» (ОК)
2. Элементы ОК.
3. Характеристика ОК.
4. Психологический и экономический контракты, их влияние на формирование организационной культуры предприятия
5. Факторы, детерминирующие формирование организационной культуры.
6. Теории организационной культуры

Тема 8. Социально-психологический климат социальной организации

Вопросы для самопроверки:

1. Роль и значение благоприятного социально-психологического климата для повышения эффективности деятельности организации
2. Факторы, которые влияют на формирование благоприятного социально-психологического климата в коллективе
3. Характеристики благоприятного\неблагоприятного социально-психологического климата

Индивидуальные задания:

1. Разработайте программу улучшения социально-психологического климата
2. Каковы основные подходы существуют к пониманию сущности социально-психологического климата?

Тема 9. Организационная власть

Вопросы для самопроверки:

1. Феномен власти.
2. Власть как межличностное взаимодействие. Модель власти в межличностном взаимодействии
3. Власть как системообразующая категория организационной психологии
4. Общая классификация оснований власти.
5. Косвенные методы влияния.
6. Потребность во власти

Тема 10. Организационное развитие и изменение

Вопросы для самопроверки

1. В чем состоит эффективность управления развитием организации?
2. История изучения изменений в социальной психологии: необихевиоризм, интеракционизм, когнитивизм.
3. Содержание и теоретические модели изменений в группе и личности.
4. Социально-психологическое закономерности влияние в малой группе: влияние большинства.
5. Социально-психологическое закономерности влияние в малой группе: влияние меньшинства
6. Эффективность организационных изменений и их психологическая оценка.

7. Психологические последствия изменений для организации и персонала: субъективная трудовая незащищенность

Тема 11. Организационное поведение

1. Теория поведения человека в организации
2. Формирование группового поведения в организации
3. Факторы, влияющие на организационное поведение
4. Конфликты в организационном поведении

Тема 12. Психолог-практик в организации

Вопросы для самопроверки

1. Роль психолога в процессе психологического консультирования
2. Функции психолога в организации
3. Основные направления деятельности психолога в организации

ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ, ДОКЛАДОВ

1. Вклад психологов в формирование психологии менеджмента
2. Роль организационной культуры в повышении эффективности управления («Философия фирмы»).
3. Взаимосвязь функций руководителя и его личностных качеств.
4. Профессиограмма руководителя, ее содержание.
5. Влияние индивидуальных психологических особенностей на стиль управления.
6. факторы руководителя, снижающие эффективности управленческой деятельности
7. Целеполагание: психологический аспект
8. Методики изучения социально-психологических характеристик группы. Проведение измерения внутригрупповых отношений методом социометрии.
9. Индивидуальные особенности как фактор поведения в организации
10. Социализация индивида в организации
11. Особенности индивидуальной управленческой деятельности, ее условия и механизмы
12. Основные управленческие культуры, их краткая характеристика
13. Имидж руководителя этическая моральная и нравственная составляющая.

Критерии и шкала оценивания

Информация в докладе должна быть подобрана и изложена таким образом, что бы студент мог продемонстрировать (а преподаватель оценить) умение анализировать и сопоставлять психологические теории, описывающие влияние на функционирование и развитие психики с реальной ситуацией, возникающей в процессе профессиональной деятельности.

Оценка за доклад складывается из оценки преподавателя и оценки аудитории (групповой оценки). На первом занятии студенты формулируют критерии оценки докладов. После каждого выступления несколько человек на основании этих критериев делают качественную оценку доклада. Далее преподаватель, исходя из собственной оценки и оценки слушателей, ставит итоговую отметку.

Примерные критерии оценивания:

- содержание (степень соответствия теме, полнота изложения, наличие анализа, использование нескольких источников и т.д.);
- качество изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т.д.);
- наглядность (использование технических средств, материалов сети Интернет)

Выполнение доклада оценивается по системе «зачтено/незачтено». Отметка «незачтено» ставится если:

- выбранная тема раскрыта поверхностно, большая часть предлагаемых элементов плана доклада отсутствует;
- качество изложения низкое;
- наглядные материалы отсутствуют.

Практические задания:

1. Диагностика состояния социально-психологического климата трудового коллектива.
2. Диагностика стиля руководства и социально-психологических особенностей руководителя.
3. Составление программы и проведение тренинга командообразования и по управлению конфликтами для менеджеров высшего и среднего звена.
4. Составление индивидуальной карьерограммы.
5. Методики изучения психологических характеристик личности в практике управления. Проведение тестирования студентов по определению (на выбор) типа темперамента, самооценки, локализации контроля
6. Коллектив организации, которой Вы руководите, еще не сложился. Составьте план мероприятий по сплочению коллектива

ТЕСТОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. *Возникновение психологии менеджмента связано (выбрать и указать только одну группу факторов):*

а) с ростом масштабов экономических организаций, усилением недовольства условиями труда большинства работников;

б) с распространением «научной организации труда», развитием профсоюзного движения, активным вмешательством государства в отношения между наемными работниками и работодателями;

в) с ужесточением рыночной конкуренции, активизацией деятельности профсоюзов, государственным законодательным регулированием кадровой работы, усложнением масштабов экономических организаций, развитием организационной культуры.

2. *Персональные характеристики руководителя, социальные характеристики, личная миссия руководителя, ценностные ориентации руководителя - это:*

а) составляющие имиджа руководителя;

б) психологические механизмы, влияющие на принятие управленческих решений;

в) качества личности руководителя;

г) критерии выбора модели поведения руководителя

3. *Преимущества демократического стиля управления (укажите несколько вариантов ответа):*

а) снижается риск принятия неэффективных решений;

б) руководитель выступает в скромной роли посредника между окружающей средой и работниками, обеспечивая их необходимой информацией, оборудованием, сырьем;

в) появляется возможность учитывать интересы каждого работника;

г) лучшие решения выбирают из многих вариантов, которые рождает широкое коммуникативное пространство;

д) применим только при достаточно высоком культурном, профессиональном уровне работников

4. *Теории, принимавшие во внимание, прежде всего социологические и технологические аспекты организации:*

1) Одномерные теории организации

2) Классические теории организации

3) Универсальные теории организации

4) Ситуационные теории организации

5. В число детерминант психологического климата организации / коллектива входит:

- 1) Экономический фактор
- 2) Социальная защищенность работников
- 3) Производственно-гигиенические условия
- 4) Социально-психологические характеристики
- 5) Личностные особенности
- 6) Все названное
- 7) Все, кроме названного в п. 5 3.

6. Вставьте пропущенные слова:

Организация - это: 1) социальная _____, которая 2) направлена на _____, 3) построена как специально _____ структурированная _____ и _____ координированная _____, _____, предназначенная для _____ некоторой деятельности, и 4) связана _____

7. Критерием для оценочного суждения о стиле руководства является:

- 1) Групповая эффективность
- 2) Удовлетворенность подчиненных работой
- 3) Стабильность результатов работы
- 4) Количество новаторских идей

8. Какие компоненты относятся к внутренней среде организации:

- 1) Материалы
- 2) Капитал
- 3) Цели
- 4) Структура
- 5) Потребители
- 6) Задачи
- 7) Технология
- 8) Конкуренты
- 9) Люди

9. Какие три стиля лидерства / руководства, получившие свои названия в результате исследований К.Левина, выделяются в социальной психологии:

- а. Фокусированный, глобальный, неопределенный

- б. Вертикальный, горизонтальный, векторный
- с. Авторитарный, демократический, попустительский
- ё. Иерархический, паритетный, смешанный

10. Соучаствующее (партисипативное) руководство предполагает:

- 1) Регулярные совещания руководителя с подчиненными
- 2) Открытость в отношениях руководителя с подчиненными
- 3) Вовлеченность подчиненных в разработку и принятие организационных решений
- 4) Делегирование подчиненным тех или иных полномочий
- 5) Создание особых групп с правом принятия ими самостоятельных решений
- 6) Обеспечение работнику возможности самостоятельных решений
- 7) Все названное
- 8) Все, кроме названного в п.6
- 9) Все, кроме названного в пп. 3 и 5

Примерные задания для проверки сформированности компетенций:

Типовые контрольные задания для оценки знаний, умений, навыков (2-3 примера)	Показатели и критерии оценивания компетенции, шкала оценивания
<p>Кейсы</p> <p>1. Сотрудник отработал в компании испытательный срок (6 месяцев), он полностью устраивает свое руководство, но при этом подает заявление об уходе. С чем это может быть связано? Предложите возможные пути решения в данной ситуации? Можно ли удержать его в организации?</p> <p>2. Вы работаете психологом, один из сотрудников решает поговорить с Вами по поводу плана своего карьерного развития. Вы не очень хорошо с ним знакомы, просто иногда сталкивались на работе. Вы подняли его личное дело и выяснили, что этот работник обладает очень высокой квалификацией, но интроверт и не принимает активного участия в решении задач отдела. Вы считаете, что предпосылок к высокому</p>	<p>Максимум 10 баллов за решенный кейс: 10 баллов за кейс – даны и теоретически обоснованы несколько вариантов решений. 5 балл за кейс – дан и слабо теоретически обоснован один вариант решения. 1 балл за кейс – дан один необоснованный вариант решения.</p>

<p>карьерному развитию у сотрудника нет. Считаете ли Вы решение психолога верным? Обоснуйте ответ</p>	
<p>Устный ответ на экзаменационный вопрос Примеры вопросов:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и основные признаки социальной организации. 2. Организационное поведение: проблемы описания и изучения. 3. Понятие организационной культуры. Основные проблемы ее изучения. 	<p>Максимум 10 баллов за ответ на вопрос: 10 баллов за ответ – тема раскрыта с опорой на соответствующие понятия и теоретические положения; 7 баллов за ответ – тема раскрыта с опорой на соответствующие понятия и теоретические положения, допущена фактическая ошибка, не приведшая к существенному искажению смысла; 5 баллов за ответ – аргументация на теоретическом уровне неполная, смысл ряда ключевых понятий не объяснен; 3 балла за ответ – аргументация на теоретическом уровне неполная, смысл ряда ключевых понятий не объяснен, допущены многочисленные речевые ошибки, затрудняющие понимание смысла сказанного; 1 балл за ответ – терминологический аппарат непосредственно не связан с раскрываемой темой.</p>

Деловая игра 1. «Переговоры с применением манипуляций» (на основе выявления лидера мнений и теневого игрока)

Описание деловой игры: (краткое)

Цель – сформировать навык делового общения в процессе переговоров, применения манипуляций с целью выигрыша, а также применения психологических защит от применяемых манипуляций со стороны конкурентной команды

Процедура:

1. Выбор проблемной ситуации на основании домашней подготовки (групповое обсуждение актуальности проблемы)
2. Распределение по командам участников.
3. Выбор модератора и наблюдателей.
4. Процедура переговоров (на основании выданных ролей по группам: лидер мнений, манипулятор, агрессор, медиатор и проч.)
5. Анализ ролей, которые удалось и не удалось воплотить в игре

6. Обсуждение процесса переговоров: удалось или не удалось прийти к взаимовыгодному решению, удалось или нет подавить соперника, кто проиграл и проч.

7. Оценка вклада и практической работы каждого студента преподавателем в задание.

Критерии оценки выполнения задания

Неудовлетворительно

Участник деловой игры продемонстрировал затруднения в понимании сути поставленной проблемы, отсутствие необходимых знаний и умений для решения проблемы, низкий уровень познавательной активности, затруднения в построении самостоятельных высказываний, в соотнесении теоретических положений с практикой; обучающийся практически не принимал участия в деловой игре.

Удовлетворительно

Участник деловой игры продемонстрировал понимание сути поставленной проблемы, навыки обоснования путей решения проблемы без достаточного привлечения дополнительных источников, затруднения в логическом обосновании своих суждений при решении проблемы и оперировании специальными понятиями и терминами, в соотнесении теоретических положений с практикой, пассивное участие в деловой игре.

Хорошо

Участник деловой игры продемонстрировал понимание сути поставленной проблемы, навыки формирования источниковой базы для обоснования путей решения проблемы, умение анализировать и обобщать материал, привлеченный для решения задания деловой игры, умение логично и самостоятельно обосновывать свои суждения при решении проблемы, но с незначительными неточностями или ошибками в излагаемом содержании; умение соотносить теоретические положения с практикой.

Отлично

Участник деловой игры продемонстрировал понимание сути поставленной проблемы, навыки формирования источниковой базы для обоснования путей решения проблемы, умение анализировать и обобщать материал, привлеченный для решения задания деловой игры, умение логично и самостоятельно, используя специальные термины и понятия, обосновывать свои суждения при решении проблемы, умение соотносить теоретические положения с практикой; активное участие в деловой игре.

Деловая игра 2 «Организационная структура»: Матричное распределение функций управления предприятием (автор – составитель – Сальникова Лидия Николаевна)

Группу разбить на подгруппы, каждой из которых дается задание.

Проблема.

Дирекция предприятия обратилась в научно-консультационную фирму с просьбой решить накопившиеся проблемы и разработать современную систему управления. Диагностический анализ, проведенный специалистами консультационной фирмы, позволил выявить следующее. Предприятие с организационно-правовой формой – общество с ограниченной ответственностью (ООО) ведет производственную, ремонтно-строительную и торгово-посредническую деятельность. ООО имеет деловые Отношения с предприятиями Москвы, Санкт-Петербурга и Нижнего Новгорода. Однако оперативность и эффективность работы руководства и взаимодействие структурных подразделений оставляют желать лучшего.

В ООО нет перспективного плана экономического и социального развития. Не определена стратегия развития предприятия в условиях рынка, запущено планирование и финансовая деятельность, несвоевременно выполняются договора поставок и сделки с реальным товаром. В результате ООО выплачивает значительные штрафы клиентам и за последний год работы понесло убытки.

Серьезные недостатки имеются в организации управления предприятием: среди руководства нет четкого распределения функций управления, многие из них дублируются. В результате снижена ответственность персонала за порученные функции, а управленческие решения не всегда принимаются своевременно. Все это неблагоприятно сказывается на деятельности персонала, права и ответственность которых четко неопределенны и во взаимодействии которых не редкостью является «бумажный футбол».

Сложившееся положение объясняется тем, что председатель правления ООО Иванов придерживается административно-командных методов управления, старается замкнуть на себе решение большинства вопросов коммерческого, кадрового и социального характера, устраивает на виду персонала «дележ власти» с директором ООО Петровым. При этом упускаются из вида функции перспективного развития, маркетинга, организации эффективной системы управления и финансовой деятельности.

Председатель правления Иванов (возраст 32 года) имеет высшее юридическое образование, хорошо разбирается в вопросах коммерции, торговли, хозяйственного права и хозяйственной деятельности. Честолюбивый и авторитарный руководитель, работающий до сих пор заместителем генерального директора крупного предприятия. В его руках 25% акций ООО. Он готов перейти в ООО на постоянную работу. Среди персонала он имеет авторитет твердой руки, однако не все руководители и

специалисты приемлют стиль авторитарного руководства, в управлении он принимает не всегда экономически обоснованные решения.

Директор ООО Петров (35 лет) имеет высшее экономическое образование, является квалифицированным специалистом, хорошо знает экономику, финансы, персонал, обладает чувством нового, передового, склонен к аналитической работе, спокоен и выдержан, занимаемой должности, по мнению большинства персонала, соответствует. Он имеет 20% акций в уставном капитале ООО. К его недостаткам можно отнести недостаточную твердость и настойчивость в достижении цели. Во многом он полагается на инициативу сотрудников и не всегда может противостоять решениям председателя правления Иванова.

Заместитель директора Рабинович (40 лет) имеет высшее техническое образование, хорошо ориентируется в решении задач научно-технического прогресса, снабжения, сбыта, обеспечения производства и выполнения договоров. Он обладает чувством юмора, умеет ладить с людьми, вникает в вопросы социального развития коллектива. Однако не всегда разделяет стратегические задачи от текущей оперативной работы. Его доля в капитале ООО составляет 15% акций. Он состоит в дружеских отношениях с Ивановым и во многих вопросах его поддерживает.

Заместитель директора Николаев (50 лет) имеет высшее техническое образование, хорошо разбирается в вопросах строительства и производства товаров народного потребления, охраны труда и техники безопасности, быстро ориентируется в решении оперативных задач. К его недостаткам следует отнести не сдержанность и грубость в отношении с подчиненными, любит выпить. Он располагает 20% акций.

Анализ консультационной фирмы показал, что персонал ООО достаточно квалифицирован и не требует радикальной замены. В его работе имеются недостатки, связанные с нерациональным взаимодействием и отсутствием нацеленности на конечный результат в виду нечеткости в руководстве ООО. Средняя зарплата в ООО несколько ниже, чем в крупных коммерческих фирмах. Несмотря на наличие у некоторых работников акций (10%), они получают небольшие дивиденды на вложенный капитал. Персоналу функциональных подразделений и необходимо пройти краткосрочное обучение на курсах менеджмента.

Методика проведения игры

Деловая игра проводится подгруппам, слушателей численностью от 4 до 8 чел.

Основные этапы игры: постановка проблемы преподавателем, анализ проблемной ситуации в группе, выполнение заданий, обсуждение групповых решений, подведение итогов.

Схема организационной структуры управления строится по уровням управления: сначала директор, ниже его - заместители, затем персонал функциональных подразделений и далее – производственные подразделения. В задании следует отразить линейно-функциональную структуру управления. В схему можно ввести не более двух коррективов в существующий аппарат управления: убрать, соединить или добавить новые должности.

Задачи деловой игры

1. Целесообразно сохранить одну должность первого руководителя (председателя правления или директора). Допускается ввести должность первого заместителя директора. Кто должен возглавить ООО: Иванов, Петров, Рабинович или Николаев? Дайте обоснование, кого именно Вы рекомендуете назначить и почему?

2. Задание для группы № 1. Необходимо разработать систему организационной структуры управления с указанием административных связей подчиненности. За основу принять линейно-функциональную структуру. Дать характеристику линейно-функциональной структуры.

3. Задание для группы № 2. Необходимо разработать систему организационной структуры управления с указанием административных связей подчиненности. За основу принять штабную структуру. Дать характеристику штабной структуры.

4. Задание для группы № 3. Необходимо разработать систему организационной структуры управления с указанием административных связей подчиненности. За основу принять дивизионную структуру. Дать характеристику дивизионной структуры.

5. Задание для группы № 4. Необходимо разработать систему организационной структуры управления с указанием административных связей подчиненности. За основу принять матричную структуру. Дать характеристику матричной структуры.

V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

1) Рекомендуемая литература

а) Основная литература

1. Коноваленко, В. А. Психология менеджмента. Теория и практика : учебник для бакалавров / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 368 с. — (Бакалавр.

Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3585-1. — Режим доступа : <https://biblio-online.ru/viewer/psihologiya-menedzhmenta-teoriya-i-praktika425911#page/1>

2. *Свенцицкий, А. Л.* Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 504 с. <https://urait.ru/bcode/425235>

б) Дополнительная литература

1. Авдулова, Т. П. Психология управления : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. П. Авдулова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 231 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-05717-1. — Режим доступа : <https://biblio-online.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-441180#page/1>

2. Акимова, Ю. Н. Психология управления : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / Ю. Н. Акимова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 320 с. — (Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-534-00630-8. — Режим доступа : <https://biblio-online.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-433124#page/1>

3. Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московский педагогический государственный университет, 2017. — 178 с. — ISBN 978-5-94845-272-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72503.html>

4. Зуб, А. Т. Психология управления : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 372 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00185-3. — Режим доступа : <https://biblio-online.ru/viewer/psihologiya-upravleniya-432158#page/1>

5. Зуб, А. Т. Психология управления : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 372 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00185-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468996>

6. Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 373 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8378-4. — Режим доступа : <https://biblio-online.ru/viewer/psihologiya-upravleniya432990#page/1>

7. Семенов А. К. Психология и этика менеджмента и бизнеса [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров / А. К. Семенов, Е. Л. Маслова. — 10-е изд. — Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. — 274 с. — Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1091119>

8. Столяренко А.М. Психология менеджмента [Электронный ресурс]: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций», «Управление персоналом» и «Психология» /

А.М. Столяренко, Н.Д. Амаглобели. — 2-е изд., испр. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 455 с. — Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1028561>

9. Чернова, Г. Р. Психология управления : учебное пособие для вузов / Г. Р. Чернова, Л. Ю. Соломина, В. И. Хямяляйнен. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 193 с. — (Высшее образование). — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/474663>

2) Программное обеспечение

а) Лицензионное программное обеспечение

- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows - Акт на передачу прав №1842 30.11.2020
- Microsoft office professional 2016 - Акт на передачу прав №1051 от 05.08.2020 г.
- Microsoft Windows 10 Enterprise - Акт на передачу прав №1051 от 05.08.2020 г.
- IBM SPSS Statistics 27 - Акт приема-передачи по договору №20180302-1 от 27.03.2018

б) Свободно распространяемое программное обеспечение

- Google Chrome - бесплатно

3) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- ЭБС Лань Договор № 4-е/23 от 02.08.2023 г.
- ЭБС Znanium.com Договор № 1106 ЭБС от 02.08.2023 г.
- ЭБС Университетская библиотека online Договор № 02-06/2023 от 02.08.2023 г.
- ЭБС ЮРАЙТ Договор № 5-е/23 от 02.08.2023 г.
- ЭБС IPR SMART Договор № 3-е/23К от 02.08.2023 г.

1. База данных международных индексов научного цитирования Scopus www.scopus.com (<http://library.tversu.ru/kratkie-novosti/35-about-library/resurs/488-scopus.html>)
2. База данных международных индексов научного цитирования Web of Science (<http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/748-baza-dannykh-mezhdunarodnykh-indeksov-nauchnogo-tsitirovaniya-web-of-science.html>)
3. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» www.consultant.ru (<http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/348-c.html>)

4. Психологический навигатор - психологический портал
<https://www.psynavigator.ru/>
5. Национальная психологическая энциклопедия <https://vocabulary.ru>
6. Психологический портал (базы данных) <http://www.psychology-online.net>

4) Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. <http://azps.ru>
2. <http://psylab.info>
3. <http://vsetesti.ru>
4. <http://www.mind-map.ru>
5. Информационная справочно-правовая система Консультант плюс (локальная версия)
6. Справочно-правовая система Гарант (локальная версия)

VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

Организация самостоятельной работы студентов:

- изучение материала лекций, подготовка к лекциям и семинарам;
- работа с рекомендованной основной и дополнительной литературой;
- подготовка сообщений и докладов для семинарских занятий;
- решение кейсовых заданий;
- работа с аудиовизуальными учебными материалами, электронными учебниками, обучающими программами;
- выполнение заданий с использованием компьютера и сети Интернет (решение тестовых заданий, расположенных в электронном контенте по дисциплине, участие в веб-семинарах, форумах);
- подготовка компьютерных презентаций;
- работа с электронным контентом по дисциплине.

Примерный тематический план

Тема 1. Психология менеджмента и организационная психология как научные дисциплины

Психология менеджмента как отрасль психологической науки. Предмет, объект, субъект психологии. Место психологии менеджмента в

системе наук. Понятие и структура социальной организации. Понятие, классификация и место социально-психологических явлений в структуре социальных организаций. Источники, история зарождения, становления и формирования психологии менеджмента и организационной психологии как науки в России и за рубежом

Тема 3. Личность как субъект и объект управления.

Понятие личности и ее структура. Различия в понятиях “человек”, “личность”, “индивидуальность”. Методы изучения личности.

Личность как субъект управления Типологии личности руководителя. Структура психологических управленческих способностей и личностные ограничения менеджера. Психологическая характеристика профессионально-важных качеств руководителя Психологические условия развития профессионально-важных качеств и управленческой компетентности

Лидерство и руководство как социально-психологические феномены Авторитет руководителя. Комплекс угрожаемого авторитета, его симптомы и факторы.

Личность как объект управления. Психологическая характеристика личности подчиненного Отдельные психологические школы изучения личности в области управления Мотивация как фактор управления личностью.

Тема 4. Организация как система управления

Организация как объект изучения психологии организаций. Типы организаций и их классификации по целевой направленности. Основные функции персонала в организациях, их распределение

Принципы организации. Жизненные циклы организации. Ресурсы организации. Организация как система, системный анализ организационных структур. Внешняя и внутренняя среда организации.

Тема 5. Лидерство и руководство в организации как психологические проблемы менеджмента

Руководитель и лидер - отличие и сходство. Теории лидерства (руководства). Теории черт лидерства. Характеристики личности эффективного руководителя. Поведенческие теории: стиль руководства. Критерии оценки эффективности руководства. Карьера руководителя. Карьера как должностное продвижение, достижение определенного социального статуса. Теории лидерства: структурные теории, поведенческий подход (эксперименты Левина, исследования университета Огайо,

исследования Мичиганского университета, управленческая решетка Р.Блейка и Дж.Филдера), ситуационный подход (PM-теория лидерства Ф.Фидлера, ситуационная теория Херси-Бланшара), нормативная модель лидерства Врума-Йеттона-Яго

Тема 6. Организационная структура

Понятие организационной структуры управления. Линейная структура управления. Функциональная структура управления. Дивизиональная структура управления. Матричная структура управления. Соотношение централизации и децентрализации в структуре органов управления фирмой

Тема 7. Организационная культура и ее составляющие

Понятие организационной культуры. Необходимость и закономерности формирования организационной культуры. Содержание организационной культуры и ее связь с организационным поведением. Структура организационной культуры. Компоненты организационной культуры: мировоззрение; организационные ценности; стили поведения; нормы; психологический климат. Содержание организационной культуры: осознание себя и своего места в организации; коммуникативная система и средства общения; имиджевые средства организации; привычки и традиции; организационное чувство времени и отношение к нему сотрудников и его использование; взаимоотношения между людьми (пол, возраст, национальность, статус, власть, образованность, опыт, знание и другое); ценности и нормы; мировоззрение; трудовая этика и мотивирование; самореализация; управленческая специфика организационной субкультуры и контркультуры. Влияние культуры на организационную эффективность (модель В. Сате, модель Т. ПитерсаР. Уотермана, модель Т. Парсонса). Взаимодействие между культурами (модель Г. Хофштеде, модель У.Оучи) Формирование организационной культуры. Международные особенности корпоративных культур организаций

Тема 8. Социально-психологический климат социальной организации

Анализ понятия «психологический климат». Роль социально-психологического климата в жизнедеятельности организации Особенности психологического климата. Структура психологического климата. Факторы, влияющие на психологический климат. Признаки благополучного и неблагополучного социально-психологического климата.

Тема 9. Организационная власть

Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие. Анализ деструктивного повиновения в организационно-психологическом контексте. Административное повиновение. Власть как системообразующая категория организационной психологии. Лидерство и организационная власть. Власть и группа.

Тема 10. Организационное развитие и изменение

История изучения изменений в социальной психологии: необихевиоризм, интеракционизм, когнитивизм. Содержание и теоретические модели изменений в группе и личности. Социально-психологическое закономерности влияние в малой группе: влияние большинства. Социально-психологическое закономерности влияние в малой группе: влияние меньшинства, лидерство как инструмент влияния на группу, влияние в большой социальной группе: внушение, заражение, подражание. Организационные изменения как процесс влияния меньшинства. Лидерство как инструмент влияния на группу: нравственная регуляция управленческих взаимодействий. Изменение установок: теории когнитивного диссонанса. Управление организационными изменениями и организационное развитие. Модель организационных изменений К. Левина, Э. Шейна, эффективность организационных изменений и их психологическая оценка. Психологические последствия изменений для организации и персонала: субъективная трудовая незащищенность.

Тема 11 Организационное поведение

Организационное поведение как система взаимодействия в организации. Синергические принципы организационного поведения. Организационное поведение как системная область групповой динамики. Основные подходы к организационному поведению. Основные элементы организационного поведения. Роль руководителя в системе организационного поведения. Факторы, влияющие на организационное поведение. Факторы внутренней среды: людские ресурсы, их качественные характеристики (рабочие руки, кадры, персонал, человеческие ресурсы, человеческий капитал)

Тема 12. Психолог-практик в организации

Место, роль и возможности психолога-практика в организации. Профессиональная компетентность организационного психолога-практика. Позиции психолога в процессе консультирования организации. «Внешние» и

«внутренние» консультанты. Предметная, феноменальная и комплексная стратегии работы психолога. Основные формы и методы работы психолога в организации: тренинг, групповая дискуссия, деловая игра; психологическое обследование, диагностика и коррекция

Методические указания по написанию и оформлению рефератов

Реферат – письменная работа по определенной научной проблеме, краткое изложение содержания научного труда или научной проблемы. Он является действенной формой самостоятельного исследования научных проблем на основе изучения текстов, специальной литературы, а также на основе личных наблюдений, исследований и практического опыта. Реферат помогает выработать навыки и приемы самостоятельного научного поиска, грамотного и логического изложения избранной проблемы и способствует приобщению студентов к научной деятельности.

Последовательность работы:

1. Выбор темы исследования.

Тема реферата выбирается студентом по коду зачетной книжки и (или) на основе его научного интереса. Также помощь в выборе темы может оказать преподаватель.

2. Планирование исследования.

Включает составление календарного плана научного исследования и плана предполагаемого реферата. Календарный план исследования включает следующие элементы:

- выбор и формулирование проблемы, разработка плана исследования и предварительного плана реферата;
- сбор и изучение исходного материала, поиск литературы;
- анализ собранного материала, теоретическая разработка проблемы;
- сообщение о предварительных результатах исследования;
- литературное оформление исследовательской проблемы;
- обсуждение работы (на семинаре, в студенческом научном обществе, на конференции и т.п.).

Каждый элемент датируется временем начала и временем завершения.

План реферата характеризует его содержание и структуру. Он должен включать в себя:

- введение, где обосновывается актуальность проблемы, ставятся цель и задачи исследования;
- основная часть, в которой раскрывается содержание проблемы;
- заключение, где обобщаются выводы по теме и даются практические рекомендации.

3. Поиск и изучение литературы

Для выявления необходимой литературы следует обратиться в библиотеку или к преподавателю. Подбранную литературу следует зафиксировать согласно установленному на дату написания реферата ГОСТу по библиографическому описанию произведений печати. Подбранная литература изучается в следующем порядке:

- знакомство с литературой, просмотр ее и выборочное чтение с целью общего представления проблемы и структуры будущей научной работы;
- исследование необходимых источников, сплошное чтение отдельных работ, их изучение, конспектирование необходимого материала (при конспектировании необходимо указывать автора, название работы, место издания, издательство, год издания, страницу);
- обращение к литературе для дополнений и уточнений на этапе написания реферата. Для разработки реферата достаточно изучение 4-5 основных источников и/или важнейших статей по избранной проблеме. При изучении литературы необходимо выбирать материал, не только подтверждающий позицию автора реферата, но и материал для полемики.

4. Обработка материала.

При обработке полученного материала автор должен:

- систематизировать его по разделам;
- выдвинуть и обосновать свои гипотезы;
- определить свою позицию, точку зрения по рассматриваемой проблеме;
- уточнить объем и содержание понятий, которыми приходится оперировать при разработке темы;
- сформулировать определения и основные выводы, характеризующие результаты исследования; - окончательно уточнить структуру реферата.

5. Оформление реферата.

При оформлении реферата рекомендуется придерживаться следующих правил:

- следует писать лишь то, чем автор хочет выразить сущность проблемы, ее логику;
- писать последовательно, логично, доказательно (по схеме: тезис – обоснование – вывод);
- соблюдать правила грамматики, писать осмысленно, не злоупотребляя наукообразными выражениями.

При изложении материала необходимо придерживаться принятого плана.

Реферат печатается на стандартном листе бумаги формата А4. Левое поле – 20 мм, правое – 15 мм, верхнее и нижнее – 20 мм. Шрифт Times New Roman размером 14, межстрочный интервал 1,5. Абзацный отступ 1,25 см.

Каждый новый раздел начинается с новой страницы; это же правило относится к другим основным структурным частям работы (введению, заключению, списку литературы, приложениям и т.д.).

В работе можно использовать только общепринятые сокращения и условные обозначения.

Важным моментом при написании реферата является оформление ссылок а используемые источники. При их оформлении следует придерживаться следующих правил:

- текст цитаты заключается в кавычки и приводится в той грамматической форме, в какой он дан в источнике, с сохранением особенностей авторского написания;
- каждая цитата должна сопровождаться ссылкой на источник;
- научные термины, предложенные другими авторами, не заключаются в кавычки.

При цитировании текста цитата приводится в кавычках, а после нее в квадратных скобках указывается ссылка на литературный источник по списку использованной литературы и номер страницы, на которой в этом источнике помещен цитируемый текст. Например: [15, с. 237-239]. Возможно оформление ссылок при цитировании текста в виде концевых сносок со сквозной нумерацией.

Критерии оценки реферата:

- актуальность темы исследования;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала;
- правильность и полнота использования источников;
- соответствие оформления реферата стандартам

ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. Психология менеджмента как отрасль психологического знания.
2. Развитие психологических представлений об управлении в XX веке: этапы и основные концепции.
3. Психологические законы менеджмента.
4. Методы психологии управления.
5. Психология субъекта управления.
6. Психологическая сущность управленческой деятельности.
7. Соотношение власти и авторитета.

8. Роль руководителя в осуществлении успешной управленческой деятельности. Влияние индивидуальных особенностей и черт личности руководителя на выполнение им управленческих функций. Концепция «черт личности»: достоинства и недостатки

9. Личность как объект управления – понятие, способности личности, волевые качества

10. Понятие и основные признаки социальной организации.

11. Организация как система. Общие характеристики организации.

12. Внутренняя и внешняя среда организации.

13. Жизненный цикл организации.

14. Классификации организаций.

15. Теории организаций

16. Организационное поведение: проблемы описания и изучения.

17. Факторы, влияющие на организационное поведение.

18. Соотношение руководства и лидерства в организации: сходство и различие; влияние на поведение сотрудников.

19. Теории лидерства.

20. Стиль руководства. Современные и традиционные подходы к его изучению. Факторы, определяющие выбор стиля руководства

21. Ситуационные подходы к эффективному лидерству

22. Понятие организационной культуры. Основные проблемы ее изучения.

23. Психологический климат в организации, его соотношение с организационной культурой.

24. Содержание организационной культуры и ее структура (Э. Шейн).

25. Типологии организационных культур.

26. Международные особенности корпоративных культур организаций.

27. Основные психологические проблемы в организациях.

28. Психолог в организации: направления деятельности и формы работы. Природа организационных изменений. Психологические аспекты в реагировании на изменения: принятие и сопротивление. Причины сопротивления

29. Ролевое поведение в организации. Связь ролевого поведения с культурой организации.

30. Статус как проявление особенностей системы взаимоотношений в организации. Связь статуса, организационной культуры и ролевого поведения.

31. Групповая динамика. Особенности внутригрупповых процессов и их влияние на эффективность деятельности группы.

32. Взаимодействие личности и группы. Конструктивное и деструктивное развитие отношений.

33. Психологический климат. Его компоненты. Факторы, влияющие на формирование организационного климата. Оптимальный и неоптимальный климат.

VII. Материально-техническое обеспечение

Лекционная аудитория, оснащенная мультимедийной техникой, при необходимости тренинговый класс, учебно-практическая лаборатория Клинической психологии и психодиагностики.

VIII. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины

№п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины	Описание внесенных изменений	Реквизиты документа, утвердившего изменения
1.	I. Аннотация	Составлена аннотация в соответствии с новым ФГОС, целями и задачами дисциплины Сформулированы новые цели и задачи дисциплины в соответствии с компетенциями.	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.
2.	II. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	Обновлено содержание дисциплины, внесены новые темы, соответствующие им виды учебных занятий, технологий и методов обучения	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.
3.	III. Образовательные технологии	Раздел частично включает новую тематику занятий, технологий и форм организации работы	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.
4.	IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации	Переработаны и внесены новые оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации. Обновлены вопросы для подготовки к итоговой аттестации.	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.
5.	V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	Обновлен список литературы и информационные ресурсы.	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.

		Внесение изменений в п.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.	психология» от 19.09.23 г.
6.	VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины	Переработаны и представлены новые методические материалы по дисциплине	Протокол № 2 заседания кафедры «Психология труда и клиническая психология» от 19.09.23 г.