

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Щёкина Гера Витальевна

Должность: Ректор

Дата подписания: 02.11.2022 02:17:55

Уникальный программный ключ:  
a2232a55157e576351a8999b1190892a53989420420336ffbf573a434e57789



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования**

**«Благовещенский государственный педагогический  
университет»**

**ОСНОВНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА  
Рабочая программа дисциплины**

**УТВЕРЖДАЮ**

Декан психолого-педагогического  
факультета ФГБОУ ВО «БГПУ»

*С.О. Зуева*  
С.О. Зуева

«13» июня 2019 г.

**Рабочая программа дисциплины  
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ В ОБРАЗОВАНИИ**

**Направление подготовки  
44.04.02 - ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ОБРАЗОВАНИЕ**

**Профиль  
ПСИХОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДОЙ**

**Уровень  
МАГИСТРАТУРА**

**Принята  
на заседании кафедры психологии  
(протокол №8 от «13» июня 2019г.)**

**Благовещенск 2019**

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>1 ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА .....</b>	<b>Ошибка! Закладка не определена.</b>
<b>2 УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ .....</b>	<b>4</b>
<b>3 СОДЕРЖАНИЕ ТЕМ (РАЗДЕЛОВ) .....</b>	<b>6</b>
<b>4 МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ (УКАЗАНИЯ) ДЛЯ СТУДЕНТОВ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ .....</b>	<b>7</b>
<b>5 ПРАКТИКУМ ПО ДИСЦИПЛИНЕ .....</b>	<b>12</b>
<b>6 ДИДАКТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ КОНТРОЛЯ (САМОКОНТРОЛЯ) УСВОЕННОГО МАТЕРИАЛА.....</b>	<b>16</b>
<b>7 ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ .....</b>	<b>22</b>
<b>8 ОСОБЕННОСТИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ИНВАЛИДАМИ И ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ .....</b>	<b>22</b>
<b>9 СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ .....</b>	<b>22</b>
<b>10 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА .....</b>	<b>23</b>
<b>11 ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ .....</b>	<b>24</b>

## 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

**1.1 Цель дисциплины:** знание основных приемов, центральных методов и принципов современной организационной психологии. Знание истории становления и развития данной дисциплины, зарубежные и отечественные теории, рассматривающие вопросы психологии менеджмента и организации людей.

**1.2 Место дисциплины в структуре ООП:** Дисциплина «Организационная психология в образовании» относится к дисциплинам обязательной части (части, формируемой участниками образовательных отношений) блока Б1 (Б1.В.03). Дисциплина продолжает изучение материала, полученного студентами на занятиях по психологии, развивает знания, умения, навыки, сформированные в предыдущем семестре. Освоение дисциплины «Организационная психология в образовании» является связующим звеном между дисциплинами «Формирование психологически комфортной и безопасной образовательной среды» и «Социальная психология образования», а также курсов по выбору студентов.

**1.3 Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:** УК-3, ОПК-7

**УК-3** Способен организовать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели, индикаторами достижения которой является:

УК 3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде;

УК 3.2 Учитывает в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей;

УК 3.3 Способен устанавливать разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную и др.) для руководства командой и достижения поставленной цели;

УК 3.4 Демонстрирует понимание результатов (последствий) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения поставленной цели, контролирует их выполнение;

УК 3.5 Эффективно взаимодействует с членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, и презентации результатов работы команды. Соблюдает этические нормы взаимодействия.

**ОПК-7** Способен планировать и организовывать взаимодействия участников образовательных отношений, индикаторами достижения которой является:

ОПК 7.1 Знает: методики и эффективные практики обучения взрослых, индивидуального наставничества, повышения эффективности командного взаимодействия, профилактики профессионального выгорания; снижения рисков нарушения безопасности в образовательной среде.

ОПК 7.3 Владеет: основами обеспечения взаимодействия со всеми участниками социальной (в том числе и образовательной) среды по вопросам обеспечения психологической безопасности; методами индивидуальных и групповых консультаций участников образовательных отношений, методами командообразования; технологиями обеспечения безопасности и психологической защищенности субъектов образовательной среды.

### **1.4 Перечень планируемых результатов обучения.**

В процессе изучения дисциплины студент должен:

**Знать:** эволюцию взглядов на организационную психологию; место и роль организационной психологии в системе психологических наук; сравнительный анализ моделей психологии управления; особую роль психологии управления в сфере аналогичных услуг; основные механизмы и законы в сфере управления персоналом, организации рабочего места, психологи переговоров и т.д. организацию междисциплинарного и межведомственного взаимодействия специалистов для решения задач в области психолого-педагогической деятельности с целью формирования системы позитивных межличностных

отношений, психологического климата и организационной культуры в организации, осуществляющей образовательную деятельность.

**Уметь:** принимать управленческие решения в психологической сфере, планировать управленческую деятельность, учитывая психологические особенности персонала.

**Владеть:** средствами психологического анализа различных форм организационных взаимодействий с выходом на определение специфики проблем, характерных для сотрудников конкретных организаций, и конкретными методами и формами проведения организационно-психологических исследований диагностикой и оптимизационной направленности.

**1.5 Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц (144 часа).** Программа предусматривает изучение материала на лекциях и практических занятиях. Предусмотрена самостоятельная работа студентов по темам и разделам. Проверка знаний осуществляется фронтально, индивидуально.

### 1.6 Объем дисциплины и виды учебной деятельности

#### Объем дисциплины и виды учебной деятельности (очная форма обучения)

Вид учебной работы	Всего часов	семестр
Общая трудоемкость	144	4
Контактные занятия	28	
Лекции	6	
Практические занятия	22	
Самостоятельная работа	80	
Вид итогового контроля:		экзамен

#### Объем дисциплины и виды учебной деятельности (заочная форма обучения)

Вид учебной работы	Всего часов	семестр
Общая трудоемкость	144	4
Контактные занятия	20	
Лекции	6	
Практические занятия	14	
Самостоятельная работа	115	
Вид итогового контроля:		экзамен

## 2 УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ

### 2.1 Очная форма обучения

#### Учебно-тематический план

№ п / п	Наименование тем	Всего часов	Аудиторные занятия (час.)		Самостоятельная работа
			Лекции	практич	
1	Тема 1. Теоретические и методологические основы организационной психологии	12	2		10
2	Тема 2. Методы исследования в организационной психологии.	14		4	10
3	Тема 3. Личность менеджера. Основные психологические	16	2	2	12

	характеристики успешного менеджера				
4	Тема 4. Психолого-коммуникативный потенциал деловых партнеров.	16		4	12
5	Тема 5. Психологическая культура управления.	18	2	4	12
6	Тема 6. Психология в организации. Теории и стили управления: психологический анализ.	16		4	12
7	Тема 7. Процесс принятия решений в организационной психологии.	16		4	12
	Экзамен	36			
	<b>ИТОГО:</b>	<b>144</b>	<b>6</b>	<b>22</b>	<b>80</b>

## 2.2 Заочная форма обучения

### Учебно-тематический план

№ п / п	Наименование тем	Всего часов	Аудиторные занятия (час.)		Самостоятельная работа
			Лекции	практич	
1	Тема 1. Теоретические и методологические основы организационной психологии	18	2		16
2	Тема 2. Методы исследования в организационной психологии.	19		2	17
3	Тема 3. Личность менеджера. Основные психологические характеристики успешного менеджера	18	2		16
4	Тема 4. Психолого-коммуникативный потенциал деловых партнеров.	20		4	16
5	Тема 5. Психологическая культура управления.	18	2		16
6	Тема 6. Психология в организации. Теории и стили управления: психологический анализ.	20		4	16
7	Тема 7. Процесс принятия решений в организационной психологии.	22		4	18
	Экзамен	9			
	<b>ИТОГО:</b>	<b>144</b>	<b>6</b>	<b>14</b>	<b>115</b>

### Интерактивное обучение по дисциплине (очно)

№	Тема занятия	Вид занятия	Форма интерактивного занятия	Кол-во часов
1	Тема 1. Теоретические и методологические основы психологии менеджмента	ЛК	Лекция-дискуссия	2
2	Тема 3. Личность менеджера. Основные психологические характеристики успешного менеджера	ПР	Дискуссия	2
3	Тема 4. Психолого-коммуникативный потенциал деловых партнеров.	ПР	Проигрывание ситуаций	2
4	Тема 6. Психологические аспекты командной работы	ПР	Деловая игра	2
	Всего			8

### Интерактивное обучение по дисциплине (заочно)

№	Тема занятия	Вид занятия	Форма интерактивного занятия	Кол-во часов
1	Тема 1. Теоретические и методологические основы психологии менеджмента	ЛК	Лекция-дискуссия	2
2	Тема 3. Личность менеджера. Основные психологические характеристики успешного менеджера	ПР	Дискуссия	2
3	Тема 4. Психолого-коммуникативный потенциал деловых партнеров.	ПР	Проигрывание ситуаций	2
	Всего			6

### 3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### **Тема 1. Теоретические и методологические основы организационной психологии.**

Предмет, объект и задачи организационной психологии. Теория и практика: исторический анализ. Основные школы в истории организационной психологии. Достижения зарубежных и отечественных психологов. Понятие о двух основных системах управления, понятие о корпоративной культуре организации.

#### **Тема 2. Методы исследования в организационной психологии.**

Основные методы исследования. Второстепенные методы исследования. Качественное и количественное исследование в организационной психологии. Этические проблемы исследования. Основной инструментарий в организационной психологии.

#### **Тема 3. Личность менеджера. Основные психологические характеристики успешного менеджера**

Основные психологические характеристики менеджера. Модели личности менеджера. Типологии личности менеджера (однофакторная и многофакторная). Общее понятие о психологии имиджа в менеджменте. Составляющие имиджа. Формирование имиджа.

Проблема мотивации и ее диагностики. Диагностика социальных ценностей и установок личности в организационной психологии.

#### **Тема 4. Психолого-коммуникативный потенциал деловых партнеров.**

Спонтанная коммуникация в организационной психологии. Общение деловых партнеров. Психотехнологии НЛП. Влияние и убеждение. Воздействие на аудиторию. Психология публичного выступления.

Методы психологической защиты, слова-конфликтогены, психологическое «самбо» и «айкидо». Невербальная коммуникация в деловом общении. Этикет делового общения, приемы стимулирующего общения.

#### **Тема 5. Психологическая культура управления.**

Сущность и функции управления. Деловое общение как цель и как средство. Процесс делового общения. Формы делового общения. Виды делового общения. Составляющие управления поведением других.

Искусство делегировать полномочия. Основные правила делегирования. Ошибки при делегировании полномочий. Личность в структуре формальных и неформальных отношений. Основы взаимопонимания. Взаимопонимание в процессе переговоров. Манипулирование и ложь в процессе делового общения.

#### **Тема 6. Психология в организации. Теории и стили управления: психологический анализ.**

Теории и стили управления: психологический анализ. Мотивация управления. Мотивация трудовой деятельности и поведения сотрудников. Теории управления в организационной психологии. Психологические механизмы мотивации поведения сотрудников.

Определения стиля управления. Диагностика мотивации трудовой деятельности поведения сотрудников. Самооценка стиля управления. Управленческая матрица («решетка менеджмента»). Управленческая ситуация и направленность руководителя. Анализ проблемных ситуаций.

#### **Тема 7. Процесс принятия решений в организационной психологии.**

Психология принятия решений. Индивидуальное и групповое принятие решений. Характеристики решений. Модели принятия решений. Этапы решения проблем в организации: психологический анализ. Внешние и внутренние факторы, определяющие принятие решений. «Ловушки» на пути принятия решений.

### **4. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ (УКАЗАНИЯ) ДЛЯ СТУДЕНТОВ ПО ИЗУЧЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

При работе с настоящим описанием дисциплины особое внимание следует обратить на задания к каждой теме, на задания для самостоятельной работы.

Специфика в изучении раздела № 1 настоящей программы проявляется в актуальности проблематики, связи с событиями, происходящими в управленческой и организационной психологии. Специфика в изучении раздела № 2 проявляется в связи предлагаемой проблематики с темами курса «Социальная психология» и «Психология личности». Также проблема состоит в особой роли коммуникации в сфере организационной психологии.

Особенность в изучении раздела № 4 проявляется в овладении умениями и навыками определения особенностей персонала. Специфика данного раздела заключается и в проблеме психологии карьеры в современном мире.

#### **Описание последовательности изучения программы:**

В начале предлагается комплекс тем и идущих параллельно изучаемому теоретическому материалу практических занятий. Особо обратить внимание на задания для самостоятельной работы.

Прежде чем приступить к выполнению заданий для самоконтроля, вам необходимо изучить основные понятия по каждой теме, проанализировать предлагаемый материал.

В процессе освоения дисциплины необходимо регулярно обращаться к списку рекомендованной (основной и дополнительной) литературы, представленной в данном учебно-методическом комплексе.

**Рекомендации изучения отдельных тем курса:**

При изучении темы № 2 «Методы исследования в организационной психологии» особое внимание следует обратить на специфичность предлагаемых методов исследования.

При изучении темы № 4 «Психолого-коммуникативный потенциал деловых партнеров», темы № 5 «Психологическая культура» и темы № 6 «Теории и стили управления» особое внимание следует обратить на особенности коммуникации в сфере менеджмента, на особый ее вид – переговоры, на специфику изучения стилей управления в рамках данной науке.

**Советы по подготовке к экзамену:**

При подготовке к экзамену особое внимание следует обратить на следующие моменты:

- Анализ современной управленческой ситуации в российском и мировом пространстве;
- Особенности убеждающей коммуникации и переговорной ситуации в сфере менеджмента;
- Связь важных моментов психологии менеджмента (организационной психологии) с корневыми психологическими проблемами.

Опыт приема экзамена выявил, что наибольшие трудности при проведении зачета возникают по следующим разделам:

1. Определения стиля управления. Диагностика мотивации трудовой деятельности поведения сотрудников. Самооценка стиля управления.
2. Психология принятия решений. Индивидуальное и групповое принятие решений. Характеристики решений

Для того, чтобы избежать трудностей при ответах по вышеназванным разделам, рекомендуем обратить особое внимание на самостоятельную работу студентов с дополнительными источниками по данным темам.

**Рекомендации по работе с литературой:**

При изучении дисциплины особое внимание следует обратить на следующие литературные источники:

1. Коноваленко, В. А. Психология менеджмента. Теория и практика: учебник для бакалавров / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 368 с.
2. Орлова О.С. Управление персоналом современной организации. – М.: Экзамен, 2009. – 286 с.
3. Организационная психология / под ред. А. В. Карпова. — М. : Издательство Юрайт, 2012. Необходимо обратить внимание на следующие Интернет-ресурсы:
  1. [centercep.ru](http://centercep.ru)
  2. [consaltingpr.ru](http://consaltingpr.ru)
  3. [evartist.narod.ru](http://evartist.narod.ru)
  4. [flogiston.ru](http://flogiston.ru)
  5. [psyfactor.org](http://psyfactor.org)
  6. [psy-life.ru](http://psy-life.ru)
  7. [soc.lib.ru](http://soc.lib.ru)



Рабочая программа должна помочь магистрантам в организации самостоятельной работы по изучению дисциплин управленческого направления. Организационная психология представляет собой одной из важнейших направлений в сфере наук, освещающих и изучающих вопросы управления различными социальными структурами. Данный курс базируется на теоретических знаниях психологии, менеджмента, социологии, социальной психологии, менеджмента, психологии влияния и убеждения, психологии НЛП. Усвоение основополагающих тем дисциплины «Организационная психология» усиливает социальную ориентированность подготовки специалистов, закрепляет базовые психологические, социологические, управленческие знания, а также придает прикладную тенденцию процессу освоения социогуманитарных знаний.

Учебно-методические материалы по подготовке лекционных и практических занятий в пособии отрекомендованы по отдельности в соответствии с каждым разделом изучаемой дисциплины: «Введение в организационную психологию», «Основные профессиональные качества и характеристики менеджера», «Психология командной деятельности», «Проблемы карьеры».

В каждом разделе даны:

1. учебно-методические материалы лекционного курса, включающие подробный план лекции по каждой изучаемой теме. К каждому разделу прилагаются вопросы и задания для самостоятельной и творческой работы, список основной и дополнительной литературы;
2. учебно-методические материалы по подготовке практических занятий, содержащие планы проведения занятий с указанием последовательности рассматриваемых тем, задания для самостоятельной работы. Выполнение этих упражнений предоставит студентам возможность более глубокого усвоения материала, применения приобретенных знаний на практике.

Также предоставляется возможность формирования и закрепления у студентов знаний, умений и навыков в сфере управления и психологии управления. В частности студенты должны овладеть основными методиками диагностики персонала, менеджера, методами самопрезентации в процессе собеседования и общения с персоналом и работодателями.

В процессе изучения дисциплины студенты должны проанализировать основные теоретические источники, выявляющие современное состояние управленческой деятельности в России и в зарубежных странах. Изучение данной дисциплины может помочь в формировании умений принимать управленческие решения, планировать управленческую деятельность и деятельность психолога с сфере менеджмента, поддерживать социальные связи в данной организации, принимать конструктивные решения в процессе конфликтов, принимать решения в процессе переговоров, диагностировать и корректировать психологическое здоровье сотрудников.

«Организационная психология в образовании» являет собой свод знаний, необходимых для будущего специалиста, работающего в сфере психологической консультации и помощи населению, в сфере связей с общественными и управленческими структурами.

В процессе освоения дисциплины необходимо изучить рекомендуемую по каждой теме литературу. Общий список учебной, учебно-методической и научной литературы представлен в отдельном разделе пособия.

**Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов (очно)**

Наименование темы дисциплины	Формы/виды самостоятельной работы	Количество часов, в соответствии с учебным планом
------------------------------------	--------------------------------------	---

1. Теоретические и методологические основы организационной психологии	1. Подготовка эссе на тему «Современная психология в организации» 2. Анализ основных примеров управления	10
2. Методы исследования в организационной психологии.	1. Письменный анализ основных методов исследования 2. Апробирование одного из методов	10
3. Личность менеджера. Основные психологические характеристики успешного менеджера	1. Подготовка презентацию по одному из вопросов занятия. 2. Составление кейса на тему: «Основные психологические характеристики успешного менеджера ». 1.	12
4. Психолого-коммуникативный потенциал деловых партнеров.	1. Подготовка эссе на тему: «Коммуникация в переговорах». 2. Подготовка тренингового упражнения на развитие коммуникативных качеств.	12
5. Психологическая культура управления.	1. Подготовка эссе на тему: «Культура управления в современной России». 2. Письменный анализ неудачных примеров в культуре управления	12
6. Психология в организации. Теории и стили управления: психологический анализ.	1. Проведение психодиагностического самообследования направленности и степени выраженности стиля управления («Решетка менеджмента») 2. Подготовка письменного самоанализа направленности и степени выраженности стиля управления	12
7. Процесс принятия решений в организационной психологии.	2. Анализ основных моделей принятия решений. 3. Подбор примеров «ловушек» на пути принятия решений.	12
Итого		80

**Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов (заочно)**

<b>Наименование темы дисциплины</b>	<b>Формы/виды самостоятельной работы</b>	<b>Количество часов, в соответствии с учебным планом</b>
1. Теоретические и методологические основы организационной психологии	3. Подготовка эссе на тему «Современная психология в организации» 4. Анализ основных примеров управления	16
2. Методы исследования в организационной психологии.	3. Письменный анализ основных методов исследования 4. Апробирование одного из методов	17
3. Личность менеджера. Основные психологические характеристики успешного менеджера	1. Подготовка презентацию по одному из вопросов занятия. 2. Составление кейса на тему: «Основные психологические характеристики успешного менеджера ». 2.	16
4. Психолого-коммуникативный потенциал деловых партнеров.	3. Подготовка эссе на тему: «Коммуникация в переговорах». 4. Подготовка тренингового упражнения на развитие коммуникативных качеств.	16
5. Психологическая культура управления.	3. Подготовка эссе на тему: «Культура управления в современной России». 4. Письменный анализ неудачных примеров в культуре управления	16
6. Психология в организации. Теории и стили управления: психологический анализ.	3. Проведение психодиагностического самообследования направленности и степени выраженности стиля управления («Решетка менеджмента») 4. Подготовка письменного самоанализа направленности и степени выраженности стиля управления	16
7. Процесс принятия решений в	4. Анализ основных моделей принятия решений.	18

организационной психологии.	5.Подбор примеров «ловушек» на пути принятия решений.	
Итого		115

## 5.ПРАКТИКУМ

### Практическое занятие № 1

#### Тема 2: «Методы исследования в организационной психологии»

##### План занятия:

1. Основные методы исследования.
2. Второстепенные методы исследования.
3. Качественное исследование.
4. Этические проблемы исследования.

**Основные понятия:** психодиагностика в организационной психологии, основные и второстепенные методы исследования, «личность типа А».

##### Практическая часть:

Определение личности типа А (опросник Дженкинса).

##### Задания к семинару:

1. Проанализировать основные и второстепенные методы исследования в организационной психологии.
2. Определить методы смежных психологических дисциплин.
3. Провести исследование личности типа А по методике Дженкинса.

##### Литература:

1. Коноваленко, В. А. Психология менеджмента. Теория и практика: учебник для бакалавров / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 368 с.
2. Орлова О.С. Управление персоналом современной организации. – М.: Экзамен, 2009. – 286 с.
3. Организационная психология / под ред. А. В. Карпова. — М. : Издательство Юрайт, 2012.

### Практическое занятие № 2

**Тема 3: Личность менеджера. Основные психологические характеристики успешного менеджера**

##### План занятия:

1. Проблема мотивации и ее диагностики.
2. Экспресс-диагностика социальных ценностей личности.
3. Диагностика реальной структуры ценностных ориентаций личности (опросник Бубнова).
4. Диагностика социально-психологических установок личности в мотивационно-потребностной сфере.

**Основные понятия:** мотивационно-потребностная сфера в организационной психологии, социальные ценности личности, структура ценностных ориентаций.

##### Литература

1. Коноваленко, В. А. Психология менеджмента. Теория и практика: учебник для бакалавров / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 368 с.
2. Орлова О.С. Управление персоналом современной организации. – М.: Экзамен, 2009. – 286 с.
3. Организационная психология / под ред. А. В. Карпова. — М. : Издательство Юрайт, 2012.
4. в управлении: Практическое руководство. – М.: Дело, 2005. – 496 с. – С. 55 - 58.
5. Ключ к власти. – М.: Тера-Спорт, 1999. – 413 с. – С. 33 – 35, 45 – 56.

6. Ладанов И.Д. Практический менеджмент. Психотехника управления и самотренировки. – М.: Издательство «Корпоративные стратегии», 2004. – 496 с. – С. 67 – 77, 99 – 123.

### **Практическое занятие № 3**

**Тема 4: Психолого-коммуникативный потенциал деловых партнеров.**

#### **План занятия:**

1. Анализ основных понятий организационной коммуникации.
2. Анализ сферы применения в управлении коммуникативных приемов и методов, вербально и невербальной коммуникации.
3. Постановка проблемы «психологического самбо» («психологического айкидо»), употребления слов-конфликтогенов, методов психологической защиты в процессе коммуникации.

**Основные понятия:** организационная коммуникация, психологическая защита, «психологическое айкидо», слова-конфликтогены, нейро-лингвистическое программирование.

#### **Задания к занятию:**

1. Рассмотреть основные понятия в психологии коммуникации.
2. Проанализировать слова-конфликтогены в организационной психологии.
3. Рассмотреть методы психологической защиты, «психологического самбо», психологического айкидо в организационной психологии.
4. С помощью практических упражнений рассмотреть применение методов вербальной и невербальной коммуникации.
5. Проанализировать применение методов НЛП в рамках общения в организационной психологии, в ситуации общения с коллегами, с подчиненными, с начальством, с клиентами и т.д.
6. Выявить основные позитивные свойства стимулирующего общения в организационной психологии.
7. Уточнить рамки применения позитивной-негативной постановки вопроса, категоричности-некатегоричности утверждения.
8. Выявить и проанализировать основные манипуляционные приемы в ходе организационного общения.
9. В игровой форме обнаружить основные сферы применения вышеперечисленных приемов коммуникации в сфере управления.

**Предлагаемые упражнения:** «Упрямец», «Убеди меня», «Детектив», «Манипуляция», «За и против».

### **Литература**

1. Коноваленко, В. А. Психология менеджмента. Теория и практика: учебник для бакалавров / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 368 с.
2. Орлова О.С. Управление персоналом современной организации. – М.: Экзамен, 2009. – 286 с.
3. Организационная психология / под ред. А. В. Карпова. — М. : Издательство Юрайт, 2012.
4. в управлении: Практическое руководство. – М.: Дело, 2005. – 496 с. – С. 55 - 58.
5. Ключ к власти. – М.: Тера-Спорт, 1999. – 413 с. – С. 33 – 35, 45 – 56.
6. Ладанов И.Д. Практический менеджмент. Психотехника управления и самотренировки. – М.: Издательство «Корпоративные стратегии», 2004. – 496 с. – С. 67 – 77, 99 – 123.

### **Практическое занятие № 4**

**Тема 5: «Психологическая культура управления.»**

**План занятия:**

1. Проблема делегирования полномочий в управленческой сфере.
2. Управленческая ситуация и направленность руководителя.
3. Анализ проблемных ситуаций по предлагаемым вопросам.

**Основные понятия:** делегирование полномочий, управленческая ситуация, направленность руководителя.

**Задания к занятию:**

1. Проанализировать ситуации, в которых возможно делегирование полномочий, рассмотреть позитивные и негативные стороны делегирования.
2. Проанализировать проблемные ситуации в рамках вопроса взаимоотношения руководителя и подчиненных.

**Литература:**

1. Коноваленко, В. А. Психология менеджмента. Теория и практика: учебник для бакалавров / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 368 с.
2. Орлова О.С. Управление персоналом современной организации. – М.: Экзамен, 2009. – 286 с.
3. Организационная психология / под ред. А. В. Карпова. — М. : Издательство Юрайт, 2012.
4. Батаршев А.В. Психодиагностика в управлении: Практическое руководство. – М.: Дело, 2005. – 496 с. – С. 56 – 62.
5. Психология менеджмента / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Питер, 2004.- 639 с. – С. 450 – 459, 477 – 484.
6. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом. – М.: Аспект-Пресс, 2003. – 284 с. – С. 53 – 59.

**Практическое занятие № 5**

**Тема 6:** Психология в организации. Теории и стили управления: психологический анализ.

**План занятия:**

1. Диагностика мотивации трудовой деятельности поведения сотрудников.
2. Самооценка стиля управления.
3. Управленческая матрица («решетка менеджмента»).

**Основные понятия:** «решетка менеджмента», мотивация трудовой деятельности, стиль управления.

**Задания к занятию:**

1. С помощью методики «решетка менеджмента» определить основные виды управленца по приоритетному виду управленческого поведения.
2. Определить свой гипотетический стиль управления.
3. Определить «мотивацию деятельности сотрудников» по предлагаемым методикам.

**Литература:**

1. Коноваленко, В. А. Психология менеджмента. Теория и практика: учебник для бакалавров / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 368 с.
2. Орлова О.С. Управление персоналом современной организации. – М.: Экзамен, 2009. – 286 с.
3. Организационная психология / под ред. А. В. Карпова. — М. : Издательство Юрайт, 2012.
4. Батаршев А.В. Психодиагностика в управлении: Практическое руководство. – М.: Дело, 2005. – 496 с. – С. 56 – 62.

5. Психология менеджмента / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Питер, 2004.- 639 с. – С. 450 – 459, 477 – 484.
6. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом. – М.: Аспект-Пресс, 2003. – 284 с. – С. 53 – 59.

### **Практическое занятие № 6**

#### **Тема 7: Процесс принятия решений в организационной психологии.**

1. Психология принятия решений.
2. Индивидуальное и групповое принятие решений.
3. Характеристики решений.
4. Модели принятия решений. Этапы решения проблем в организации: психологический анализ.
3. Внешние и внутренние факторы, определяющие принятие решений.
4. «Ловушки» на пути принятия решений.

**Основные понятия:** процесс принятия решений, «ловушки» на пути принятия решений, модели принятия решений.

#### **Задания к занятию:**

1. Проанализировать основные «ловушки» на пути принятия решений

#### **Литература:**

1. Коноваленко, В. А. Психология менеджмента. Теория и практика: учебник для бакалавров / В. А. Коноваленко, М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 368 с.
2. Орлова О.С. Управление персоналом современной организации. – М.: Экзамен, 2009. – 286 с.
3. Организационная психология / под ред. А. В. Карпова. — М. : Издательство Юрайт, 2012.
4. Батаршев А.В. Психодиагностика в управлении: Практическое руководство. – М.: Дело, 2005. – 496 с. – С. 56 – 62.
5. Психология менеджмента / Под ред. Г.С. Никифорова. – СПб.: Питер, 2004.- 639 с. – С. 450 – 459, 477 – 484.
6. Пугачев В.П. Тесты, деловые игры, тренинги в управлении персоналом. – М.: Аспект-Пресс, 2003. – 284 с. – С. 53 – 59.

## **6 ДИДАКТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ КОНТРОЛЯ (САМОКОНТРОЛЯ) УСВОЕННОГО МАТЕРИАЛА**

### **6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины**

#### **«Организационная психология в образовании»**

<b>Индекс компетенции</b>	<b>Оценочное средство</b>	<b>Показатели оценивания</b>	<b>Критерии оценивания сформированности компетенций</b>
УК-3 ОПК-7	Эссе	Низкий – до 60 баллов (неудовлетворительно)	Ответ студенту не зачитывается если: 1. студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно излагает материал.

		<p>Пороговый – 61-75 баллов (удовлетворительно)</p>	<p>Студент обнаруживает знание и понимание основных положений вопроса, но:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;</li> <li>2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;</li> <li>3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.</li> </ol>
		<p>Базовый – 76-84 баллов (хорошо)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) если в ответе допущены малозначительные ошибки и недостаточно полно раскрыто содержание вопроса;</li> <li>2) если допущено 1-2 недочёта в последовательности и языковом оформлении излагаемого.</li> </ol>
		<p>Высокий – 85-100 баллов (отлично)</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) студент полно излагает материал, даёт правильное определение основных понятий;</li> <li>2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные;</li> <li>3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.</li> </ol>
УК-3 ОПК-7	Реферат	<p>Низкий (неудовлетворительно)</p>	<p>Студент допустил более трёх грубых ошибок.</p>
		<p>Пороговый (удовлетворительно)</p>	<p>Студент допустил не более двух грубых ошибок; или не более одной грубой и одной негрубой ошибки и одного недочёта; или не более двух-трёх грубых ошибок.</p>
		<p>Базовый (хорошо)</p>	<p>3) Студент допустил не более одной грубой ошибки и одного недочёта; или не более двух недочётов.</p>
		<p>Высокий (отлично)</p>	<p>Студент выполнил работу без ошибок и недочётов; допустил не более одного недочёта.</p>
УК-3 ОПК-7	Собеседование	<p>Низкий – до 60 баллов (неудовлетворительно)</p>	<p>Ответ студенту не зачитывается если:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и</li> </ol>



			правил, искажающие их смысл, беспорядочно излагает материал.
		Пороговый – 61-75 баллов (удовлетворительно)	Студент обнаруживает знание и понимание основных положений вопроса, но: 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; 3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
		Базовый – 76-84 баллов (хорошо)	4) если в ответе допущены малозначительные ошибки и недостаточно полно раскрыто содержание вопроса; 5) если допущено 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
		Высокий – 85-100 баллов (отлично)	1) студент полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий; 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; 3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
УК-3 ОПК-7	Кейс-задачи	Низкий – до 60 баллов (неудовлетворительно)	Ответ студенту не зачитывается если: 1) студент обнаруживает незнание большей части соответствующего вопроса, 2) допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно излагает материал.
		Пороговый – 61-75 баллов (удовлетворительно)	Студент обнаруживает знание и понимание основных положений вопроса, но: 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

			2) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
		Базовый – 76-84 баллов (хорошо)	1) если в ответе допущены малозначительные ошибки и недостаточно полно раскрыто содержание вопроса; 2) если допущено 1-2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
		Высокий – 85-100 баллов (отлично)	1) студент полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий; 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; 3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.

## 6.2 Промежуточная аттестация студентов по дисциплине

Промежуточная аттестация является проверкой всех знаний, навыков и умений студентов, приобретённых в процессе изучения дисциплины. Формой промежуточной аттестации по дисциплине является экзамен

Для оценивания результатов освоения дисциплины применяется следующие критерии оценивания.

### Критерии оценивания устного ответа на экзамене

Оценка 5 (отлично) ставится, если:

- на экзамене магистрант показал всестороннее, осознанное и глубокое знание учебного материала, предусмотренного программой, представил полный, развернутый ответ на поставленный вопрос на фоне понимания проблемы в системе данной науки и междисциплинарных связей;
- магистрант показал способность находить актуальную и современную информацию из теоретических источников, интегрировать знания из новых или междисциплинарных областей, делать критический анализ идей, устанавливать причинно-следственные связи, систематизировать и грамотно их использовать,
- демонстрирует свободное оперирование понятиями и умение устанавливать их связь с основными психологическими категориями, правильно определять и применять их при анализе и решении практических задач;
- магистрант излагает материал последовательно и правильно, четко структурирует ответ, раскрывает сущность понятий, теорий, явлений, доказательно демонстрирует авторскую позицию;
- может грамотно обосновать свои суждения, выразить ценностное отношение к обсуждаемой проблеме; умеет связать теорию с практикой, привести необходимые примеры не только из учебников, но и самостоятельно составленные;
- допускается незначительная ошибка, которую студент исправляет самостоятельно или с помощью «наводящего» вопроса преподавателя.

#### Оценка 4 (хорошо) ставится, если:

- магистрант показал знание учебного материала в соответствии с программой, на экзамене дал полный, развернутый ответ на поставленные вопросы;
- в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, теорий, явлений, умение обосновать свою точку зрения, ценностное отношение к обсуждаемой проблеме;
- магистрант владеет психологическими понятиями и категориями, грамотно излагает ответ;
- однако допускает 1-2 незначительные ошибки или недочета, которые затрудняется исправить самостоятельно.

#### Оценка 3 (удовлетворительно) ставится, если:

- магистрант обнаруживает знание основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и работы по профилю, демонстрирует знание литературы, рекомендованной программой;
- магистрант дает неполный и неразвернутый ответ на экзамене, допускает неточности в употреблении терминов, определении понятий, раскрытии теоретических положений;
- магистрант не проявляет способности самостоятельно выделять причинно-следственные связи вследствие их непонимания, но способен конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах основные положения;
- логика и последовательность изложения не соблюдаются, в ответе отсутствуют выводы, студент затрудняется в обосновании своей точки зрения, в выражении ценностного отношения к обсуждаемой проблеме;
- допускает ошибки в ответе, но использует необходимые знания для их устранения под руководством преподавателя;
- речевое оформление требует поправок.

#### Оценка 2 (неудовлетворительно) ставится, если:

- магистрант обнаруживает незнание большей части основного материала по программе дисциплины, не ориентируется в нем, допускает грубые ошибки при выполнении заданий или не выполняет задания, предусмотренные формой текущего контроля;
  - не может воспроизвести определения основных понятий или допускает существенные ошибки в формулировке определений, искажающие их смысл, не осознает связь основных понятий, теорий, явлений с другими объектами дисциплины; отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения;
  - беспорядочно и неуверенно излагает материал, не может выразить свое понимание проблемы, тем более – его обосновать, речь неграмотная;
- на экзамене не получен ответ по базовым вопросам предмета, дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины

### **6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов освоения дисциплины**

#### **Примерный перечень тем эссе**

1. Анализ стилей руководства и подчинения в организации.
2. Социально-психологический климат в коллективе как фактор 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 темпераментальных характеристик 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 климата 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.

#### **Примерные темы рефератов**

1. Школы в истории организационной психологии.
2. «Западная» и «японская» модель управления в организационной психологии.
3. Вклад психологических наук в развитие организационной психологии.
4. Психологическая характеристика менеджера.
5. Типологии личности менеджера: сравнительный анализ.
6. Модель управления в современном российском менеджменте.
7. Мотивация в организационной психологии.
8. Влияние и убеждение в организационной психологии.
9. Психологическая защита в управлении.
10. Делегирование полномочий в управлении.
11. Взаимопонимание в процессе управления.
12. Взаимопонимание в процессе переговоров.
13. Манипулирование и ложь в процессе делового общения.
14. Психологические механизмы мотивации поведения сотрудников.
15. Роль психолога в решении проблемных ситуаций в команде.

16. Индивидуальный стиль деятельности и командная работы.
17. Принятие решений в организационной психологии.

### **Вопросы для собеседования**

1. Организационная психология: основные подходы и базовые концепции.
2. Содержательные теории мотивации.
3. Процессуальные теории мотивации.
4. Современные теории мотивации.
5. Мотивация и стимулирование: сходство и различия.
6. Поощрение и наказание как методы стимулирования. Принципы использования.
7. Экономическое стимулирование. Необходимость. Достоинства и недостатки.
8. Ролевое поведение в организации. Связь ролевого поведения с культурой организации.
9. Статус как проявление особенностей системы взаимоотношений в организации.
10. Удовлетворенность трудом и психологический климат в коллективе.
11. Коммуникативные потребности людей и их реализация в рамках организации.
12. Коммуникативные барьеры в организации. Типы барьеров. Особенности их преодоления.
13. Обратная связь и ее роль в производственных отношениях. Принципы, проблемы, влияние на поведение человека.
14. Личность в организации. Специфика индивидуальной адаптации.
15. Персональное развитие в организации: этапы карьеры и ее планирование.
16. Проблемное поведение. Типы проблемных работников. Виды проблем.
17. Стрессы, связанные с работой. Управление стрессами.
18. Психологическое консультирование. Формы консультирования. Требования к психологу и процессу консультирования.
19. Особенности внутригрупповых процессов и их влияние на эффективность деятельности группы.
20. Взаимодействие личности и группы. Конструктивное и деструктивное развитие отношений.
21. Руководство и лидерство: сходство и различие; влияние на поведение сотрудников.
22. Психологический климат. Его компоненты. Оптимальный и неоптимальный климат.
23. Межличностные и организационные конфликты. Причины и профилактика конфликтов в организации.
24. Факторы возникновения конфликтов: информационные, структурные, ценностные, отношений и поведенческие. Их влияние на развитие конфликта.
25. Модели и типы конфликтов в организации. Динамика конфликта.
26. Управление конфликтами и управление через конфликт. Влияние конфликтов на организационное поведение.
27. Природа организационных изменений. Психологические аспекты в реагировании на изменения: принятие и сопротивление. Причины сопротивления.
28. Влияние нововведений в организации на поведение сотрудников.
29. Принципы создания команды в организации. Цели формирования команды.

30. Методы исследования организационной психологии. Основные подходы и используемые методики. Их значение. Разработка *методов* исследования.

**Кейсы для обсуждений**

**Кейс-задача «Молодой руководитель – 1»**

Организация отправила на разработку нового нефтегазового месторождения для проведения пробного бурения бригаду бурильщиков и молодого менеджера, прошедшего стажировку и обучение в России и на Западе. Ему было лет 30, бурильщикам – между 40 и 50. В бригаде квалификация каждого работника была не ниже шестого разряда, руки у всех – золотые, но при этом употреблялось много даже по российским меркам спиртных напитков. Прошел один день – бригада пьет. Прошел второй, пятый, шестой... Изменений не наступает. На вопросы, просьбы и распоряжения менеджера бригада реагирует спокойно: «Не нервничай, Петрович, все будет нормаль-но!» В условиях Крайнего Севера найти замену работникам нереально. Ситуация развивалась таким образом около двух недель. Всего на пробное бурение скважины было отведено 1,5 месяца. Ваши действия? Решение. В силу большой разницы в возрасте, уровне образования и опыте бригада не приняла менеджера. К нему отнеслись как к мальчишке, выскочке, которому надо еще доказать тертым мужикам свои умения и силу. Тогда бригада уступила бы ему часть власти в зависимости от весомости аргументов. Такого рода саботаж является следствием того, что наделение формальными полномочиями не обеспечивает реальной властью. 70 Ее надо получить, заслужить, заработать или отобрать силой. Разговоры и убеждения бесполезны, как и апелляция к совести и сознательности. Пить с подчиненными вместе – подрыв авторитета и признание собственной слабости. Применение физической силы рискованно. Группа с низким уровнем образования и узким кругом интересов является весьма сплоченной и способна отомстить, когда обидчик уснет. Индивидуальные воздействия, попытки привлечь на свою сторону хотя бы одного члена бригады обречены на неуспех. Остаются финансовые рычаги: зарплата и премия. Менеджер по промежуточным результатам работы выписал бригадиру большую премию, поблагодарил его в присутствии бригады и пожал руку. Остальным членам бригады не досталось ничего. На следующее утро бригада трезвая и злая вышла на работу. За три недели был выполнен весь объем работ. Работяги сказали менеджеру: «Мы тебя стали уважать. Ты молодой мужик, но хитрый», – и приняли его. Бригадиру из-за неожиданного приближения к начальству и утраты авторитета пришлось уволиться. Описанное решение было оценено некоторыми слушателями как не порядочное, подлое, а потому неприемлемое. Считаю, что был дан симметричный ответ: не порядочное поведение бригады вызвало адекватную реакцию менеджера.

**Кейс-задача «Молодой руководитель – 2»**

В банк начальником юридического отдела был принят молодой (25 лет) человек с незаконченным финансово-экономическим образованием. В его подчинении оказались трое специалистов высокой квалификации с большим опытом работы, принявшие сложившуюся ситуацию спокойно и нейтрально. В первый же день в отдел поступил заказ на юридическое обслуживание от крупного и перспективного клиента. Банк внимательно относился к потребностям клиентов, поэтому начальник отдела принял заказ в устной форме и пообещал выполнить его в кратчайшие сроки – к 16.00 того же дня. Он поручил работу ведущему специалисту отдела – Марии Ивановне (36 лет). Та кивнула головой и погрузилась в работу. Прошло 16.00, затем еще час. Клиент «оборвал» все телефоны. На раздраженный вопрос руководителя: «Сколько же можно ждать?!» – Мария Ивановна спокойно ответила: «Мне на такую работу по инструкции положено 12 часов. Конечно, если Вы не хотите получить халтуру. Поэтому завтра в 10.00 она будет у Вас на столе». Попытки поручить работу двум другим сотрудникам успехом не увенчались: одна сотрудница сослалась на более низкую квалификацию, а второй коллега заявил, что кроме Марии Ивановны никто не сделает работу для столь крупного клиента на должном уровне.

Начальник отдела сорвался 71 и накричал на Марию Ивановну, а затем вышел из комнаты. Его вспышка вызвала у сотрудников улыбки. Что делать? Решение. Снова молодой руководитель не был принят группой и столкнулся со скрытым саботажем. В отличие от предыдущей ситуации, он заключается в «работе по инструкциям». Из описания кейса ясно, что молодой человек, не имеющий профильного юридического образования, был принят по блату, близкому знакомству с руководством банка. Можно предположить, что Мария Ивановна мечтала занять это место и хочет поставить на место выскочку. Для разрешения конфликта необходимо извиниться за свое поведение и попросить о помощи Марию Ивановну в присутствии других сотрудников, подчеркнуть уважение к ее высокой квалификации. На практике этого хватило для того, чтобы Мария Ивановна принесла подготовленную к 16.00 документацию. Однако необходимо четко закрепить свой успех. С одной стороны, Марию Ивановну полезно публично поощрить, направив на встречу с клиентом представлять банк (пряник). Об этом на следующий день будет знать весь персонал банка. С другой стороны, в разговоре с глазу на глаз необходимо сообщить ей, что она ведет рискованную игру: пытаетесь подставить вас, руководителя отдела, она одновременно подставляет банк, и за подобное поведение она в следующий раз будет уволена (кнул).

### **Кейс-задача «Госпитальные прыжки»**

Прыжки с балконов и окон госпиталей иногда используются больными для попыток суицида. Однако в данном случае речь идет о перемещении некомпетентных и потенциально опасных работников из больницы в больницу. В основе госпитальных прыжков лежит нежелание больниц раскрыть негативную информацию другим больницам, когда они проверяют рекомендации с прежнего места работы. Говоря по-русски, речь идет о разновидности круговой поруки – важного элемента российской модели управления (американский вариант – на карикатуре). 72 Круговая порука, «шайка Твида»: «Скажите, кто спёр народные деньги?» – «Это он» – и все показывают пальцами друг на друга (Нью-Йорк, 1870). Круговая порука – солидарная ответственность, когда все члены группы отвечают за обязательства одного. В России до начала XX в. этот термин применялся к ответственности сельской общины за подати и недомки своих членов. В обиходе этот термин означает согласие членов группы с действиями любого из своих членов, а также его поддержка, пассивная или активная («своих не сдаем»). Круговой поруке посвящена песня группы «Наутилус Помпилиус» «Скованные одной цепью». Госпиталю Ridgeview был предъявлен иск после того, как халатность медсестры едва не привела к гибели ребенка. Администрацию госпиталя обвинили в том, что она приняла медсестру на работу до того, как та представила рекомендацию с прежнего места работы. Истцы предоставили достоверную информацию о том, что медсестра допустила аналогичную халатность на предыдущем месте работы. Директор персонала госпиталя Джон Ривс считал, что проверка рекомендаций – пустая трата времени, так как местные директора персонала госпиталей не предоставят на своих прежних сотрудников компромат, в то время как при проверке своих кандидатов просят информацию, которую сами не дают. Адвокат Джона Ривса предложил ему выбор из двух альтернатив: 1) можно продолжать игнорировать рекомендации, рискуя нарваться на судебный иск; 2) придерживаться политики предоставления полной информации о прежних сотрудниках с риском судебного преследования с их стороны. Адвокат рекомендовал второй вариант, так как считал, что потенциальная цена первой альтернативы (признание госпиталя виновным в клевете) существенно ниже второй – признания виновности госпиталя в халатности. Задание. Что бы Вы порекомендовали госпиталю? Какие вопросы можно было бы задать при приеме на работу, чтобы разрешить проблему? Возможно ли объединение госпиталей для коллективного решения проблемы? Если да, то как его добиться?

### **Кейс-задача «Непокорная»**

Вы являетесь главным бухгалтером организации. Ваша подчиненная – бухгалтер Раиса – постоянно игнорирует Ваши оперативные указания, нечетко выполняет

порученные задания, работает ниже своих возможностей. Последнее ее упущение привело к невыполнению квартального плана подразделения. До Вашего прихода в эту организацию она претендовала на Ваше место, но не была назначена по причине конфликтности. Работой в организации она дорожит, так как зарплата - единственный источник ее доходов, и она воспитывает дочь без мужа. Перевести в другие подразделения по специальности бухгалтер ее нельзя. Как Вы поступите с Раисой? 1. Примените меры дисциплинарного воздействия для ее последующего увольнения. 2. В интересах дела попытайтесь вызвать ее на откровенный разговор, выяснить мотивы ее поведения и договориться о прекращении конфликта. 3. Напишите докладную записку на Раису о лишении ее квартальной премии и понижении должностного оклада. 4. Обратитесь к сотрудникам бухгалтерии с просьбой поговорить с Раисой. 5. Примете иное решение. Какое?

### **Примеры кейс-задач**

**Ситуация 1.** Представьте себя на месте управляющего, который делегирует полномочия своему подчиненному. Но у подчиненного есть вопросы к вам. Обоснуйте ваш ответ – ответ управляющего на вопрос подчиненного.

*Вопрос подчиненного заключается в отсутствии времени на выполнение работы.*

**Ситуация 2.** Представьте себя на месте управляющего, который делегирует полномочия своему подчиненному. Но у подчиненного есть вопросы к вам. Обоснуйте ваш ответ – ответ управляющего на вопрос подчиненного.

*Вопрос подчиненного заключается в нецелесообразности выполнения задания с точки зрения сотрудников коллектива.*

**Ситуация 3.** Представьте себя на месте управляющего, который делегирует полномочия своему подчиненному. Но у подчиненного есть вопросы к вам. Обоснуйте ваш ответ – ответ управляющего на вопрос подчиненного.

*Вопрос подчиненного заключается в том, что данное поручение отличается от его обычной работы, боязнь новизны.*

**Ситуация 4.** Представьте себя на месте управляющего, который делегирует полномочия своему подчиненному. Но у подчиненного есть вопросы к вам. Обоснуйте ваш ответ – ответ управляющего на вопрос подчиненного.

*Вопрос подчиненного заключается в отказе работать над заданием под предлогом, что оно не относится к компетенции и обязанностям данного работника.*

**Ситуация 5.** Представьте себя на месте управляющего, который делегирует полномочия своему подчиненному. Но у подчиненного есть вопросы к вам. Обоснуйте ваш ответ – ответ управляющего на вопрос подчиненного.

*Вопрос подчиненного заключается в том, что для решения данного вопроса требуется время и в связи с этим необходима отсрочка; срок выполнения, поставленный руководителем, мал.*

**Ситуация 6.** Представьте себя на месте управляющего, который делегирует полномочия своему подчиненному. Но у подчиненного есть вопросы к вам. Обоснуйте ваш ответ – ответ управляющего на вопрос подчиненного.

*Вопрос подчиненного заключается в том, что другой сотрудник занимался решением подобной проблемы, и почему бы ему опять не поручить решение новой.*

### **Перечень вопросов к экзамену**

1. Организационная психология. Предмет, объект и задачи организационной психологии
2. Школа научного управления.
3. Школа «человеческих отношений».
4. Две системы управления.
5. Корпоративная культура организации.



6. Имидж в организационной психологии Уровни структуры имиджа. Составляющие имиджа.
7. Внешние и внутренние компоненты имиджа.
8. Основные методы исследования.
9. Второстепенные методы исследования.
10. Центры оценки персонала. Рекрутинг.
11. Обзор проблемы отбора персонала.
12. Расстановка и классификация кадров.
13. Влияние среды на психологическое здоровье.
14. Стресс в профессиональной деятельности.
15. Деловое общение. Формы делового общения. Виды делового общения.
16. Основы делегирования полномочий в организационной психологии.
17. Переговоры. Этапы переговоров. Задачи переговоров.
18. Подготовка к переговорам. Установка на переговоры. Стратегия ведения переговоров.
19. Манипулятивные тактики
20. Поведенческий стиль манипулятора.
21. Основные теории управления.
22. Четыре концептуальные стратегии управления.
23. Вопрос о мотивации трудовой деятельности и поведения сотрудников. Мотиваторы и демотиваторы.
24. Технология «отрицательной мотивации» и «положительной мотивации».
25. Содержательные теории мотивации.
26. Процессуальные теории мотивации.
27. Мотивация руководителя.
28. Однофакторные типологии личности менеджера.
29. Многофакторная типология личности менеджера.
30. Модели принятия решений.
31. Этапы решения проблемы.
32. Индивидуальное и групповое принятие решения.

## **7 ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ**

**Информационные технологии** – обучение в электронной образовательной среде с целью расширения доступа к образовательным ресурсам, увеличения контактного взаимодействия с преподавателем, построения индивидуальных траекторий подготовки, объективного контроля и мониторинга знаний студентов.

В образовательном процессе по дисциплине используются следующие информационные технологии, являющиеся компонентами Электронной информационно-образовательной среды БГПУ:

- Официальный сайт БГПУ;
- Система электронного обучения ФГБОУ ВО «БГПУ»;
- Электронные библиотечные системы;
- Мультимедийное сопровождение лекций и практических занятий.

## **8 ОСОБЕННОСТИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ИНВАЛИДАМИ И ЛИЦАМИ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья применяются адаптивные образовательные технологии в соответствии с условиями, изложенными в раздел «Особенности организации образовательного процесса по образовательным программам для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья» основной образовательной программы (использование специальных учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь и т.п.) с учётом индивидуальных особенностей обучающихся.

## 9 СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИНФОРМАЦИОННЫХ РЕСУРСОВ

### 9.1 Литература

1. Базаров, Т. Ю. Психология управления персоналом : учебник и практикум для вузов / Т. Ю. Базаров. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 381 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02345-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/488970>

2. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 369 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01091-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489014>

3. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 504 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3232-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/508109>

4. Организационное поведение : учебник для студ. вузов / под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой. - 2-е изд., доп. и перераб. - М. ; СПб. [и др.] : Питер, 2008. - 460 с. (5 экз)

### 9.2 Базы данных и информационно-справочные системы

1. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам». - Режим доступа: <http://www.window.edu.ru/>

2. Портал научной электронной библиотеки. - Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

3. Сайт Российской академии наук. - Режим доступа: <http://www.ras.ru/>

4. Сайт Института научной информации по общественным наукам РАН. - Режим доступа: <http://www.inion.ru>

5. Сайт Министерства науки и высшего образования РФ. - Режим доступа: <https://minobrnauki.gov.ru>

6. Сайт Министерства просвещения РФ. - Режим доступа: <https://edu.gov.ru/>

### 9.3 Электронно-библиотечные ресурсы

1. ЭБС «Юрайт». - Режим доступа: <https://urait.ru>

## 10 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА

Для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используются аудитории, оснащённые учебной мебелью, аудиторной доской, компьютером

с установленным лицензионным специализированным программным обеспечением, с выходом в электронно-библиотечную систему и электронную информационно-образовательную среду БГПУ, мультимедийными проекторами, экспозиционными экранами, учебно-наглядными пособиями (мультимедийные презентации).

Самостоятельная работа студентов организуется в аудиториях оснащенных компьютерной техникой с выходом в электронную информационно-образовательную среду вуза, в специализированных лабораториях по дисциплине, а также в залах доступа в локальную сеть БГПУ.

Лицензионное программное обеспечение: операционные системы семейства Windows, Linux; офисные программы Microsoft office, Libreoffice, OpenOffice; Adobe Photoshop, Matlab, DrWeb antivirus.

Разработчик: Ефимова Л.А., доцент кафедры психологии, к. полит. н.,

## 11 ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ

### Утверждение изменений в оценочных материалах дисциплины для реализации в 2020/2021 уч. г.

Оценочные материалы по дисциплине пересмотрены, обсуждены и одобрены для реализации в 2020/2021 учебном году на заседании кафедры психологии (протокол №8 от 22.06.2020 г.).

В ОМД внесены следующие изменения и дополнения:

№ изменения: 1 № страницы с изменением: титульный лист	
Исключить:	Включить:
Текст: Министерство науки и высшего образования РФ	Текст: Министерство просвещения РФ

### Утверждение изменений и дополнений в РПД для реализации в 2021/2022 уч. г.

РПД пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2021/2022 уч. г. на заседании кафедры психологии (протокол №7 от 14.04.2021 г.).

### Утверждение изменений в рабочей программе дисциплины для реализации в 2022/2023 уч. г.

РПД пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2022/2023 учебном году на заседании кафедры педагогики и психологии (протокол № 2 от 5 октября 2022 г.).

В рабочую программу внесены следующие изменения и дополнения:

№ изменения: 2 № страницы с изменением: 25	
В Раздел 9 внесены изменения в список литературы, в базы данных и информационно-справочные системы, в электронно-библиотечные ресурсы. Указаны ссылки, обеспечивающие доступ обучающимся к электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам с сайта ФГБОУ ВО «БГПУ».	