



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



УТВЕРЖДАЮ

Директор ИГО

Г.Е. Абрамзон

03.03.2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ**

Специальность

37.05.02 Психология служебной деятельности

Специализация

«Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности»

Уровень высшего образования - специалитет

Форма обучения

очная

Институт/ факультет	Институт гуманитарного образования
Кафедра	Психологии
Курс	4
Семестр	8

Магнитогорск  
2019 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ Минобрнауки России от 19.12.2016 г. № 1613)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Психологии 19.02.2020, протокол № 6

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.П. Степанова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО 03.03.2020 г. протокол № 6

Председатель \_\_\_\_\_ Т.Е. Абрамзон

Рабочая программа составлена:  
доцент кафедры Психологии, канд. психол. наук \_\_\_\_\_ А.П. Мережников

Рецензент:  
Помощник начальника управления, начальник ОУДС УМВД России по г. Магнитогорску, полковник внутренней службы \_\_\_\_\_ С.В. Брыков



## Лист актуализации рабочей программы

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2020 - 2021 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от 01 09 2020 г. № 1  
Зав. кафедрой  О.П. Степанова

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2021 - 2022 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.П. Степанова

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2022 - 2023 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.П. Степанова

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2023 - 2024 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.П. Степанова

---

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от \_\_\_\_\_ 20\_\_ г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ О.П. Степанова

### 1 Цели освоения дисциплины (модуля)

Целями освоения дисциплины «Организационной психологии» являются: формирование общекультурных и профессиональных компетенций в области принятия организационно-управленческих решений; формирование профессиональных компетенций в области планирования, организации и контроля служебной деятельности.

### 2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Организационная психология входит в базовую часть учебного плана образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Психология кадрового менеджмента

Психология труда

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Тренинг лидерства и руководства

### 3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) «Организационная психология» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения
ОК-8	способностью принимать оптимальные организационно-управленческие решения
Знать	<input type="checkbox"/> основные понятия организационно-управленческих решений; <input type="checkbox"/> основные методы исследований, используемых в организационной психологии; <input type="checkbox"/> определения организации и управленческих решений; <input type="checkbox"/> основные правила по оптимизации организационно-управленческих решений; <input type="checkbox"/> определения организационных процессов;
Уметь	<input type="checkbox"/> выделять оптимальные организационно-управленческие решения; <input type="checkbox"/> обсуждать способы эффективного организационно-управленческого решения; <input type="checkbox"/> распознавать эффективное от неэффективного организационно-управленческого решения; <input type="checkbox"/> объяснять типичные модели процесса принятия управленческого решения; <input type="checkbox"/> применять знания в профессиональной деятельности; использовать их на междисциплинарном уровне; <input type="checkbox"/> приобретать знания в области менеджмента и психологии менеджмента; <input type="checkbox"/> корректно выражать и аргументированно обосновывать положения организационно-управленческого решения;

Владеть	<input type="checkbox"/> практическими навыками использования элементов принятия управ-ленческого решения; <input type="checkbox"/> способами демонстрации умения анализировать ситуацию; <input type="checkbox"/> методами организации процесса принятия управленческого решения; <input type="checkbox"/> способами оптимального организационно-управленческого решения -совершенствования профессиональных знаний и умений путем использо-вания возможностей информационной среды;
ПК-27 способностью принимать оптимальные управленческие решения	
Знать	<input type="checkbox"/> основные понятия процесса управленческих решений <input type="checkbox"/> основные методы исследований, используемых в организационной психологии; <input type="checkbox"/> определения организации и управленческих решений; <input type="checkbox"/> основные правила по оптимизации управленческих решений <input type="checkbox"/> определения управленческих процессов;
Уметь	<input type="checkbox"/> выделять оптимальные управленческие решения; <input type="checkbox"/> обсуждать способы эффективного управленческого решения; <input type="checkbox"/> распознавать эффективное от неэффективного управленческого решения; <input type="checkbox"/> объяснять типичные модели процесса принятия управленческого ре-шения; <input type="checkbox"/> применять знания в профессиональной деятельности; <input type="checkbox"/> использовать их на междисциплинарном уровне; <input type="checkbox"/> приобретать знания в области менеджмента и психологии менеджмента; <input type="checkbox"/> корректно выражать и аргументированно обосновывать положения управленческого решения;
Владеть	<input type="checkbox"/> практическими навыками использования элементов принятия управ-ленческого решения <input type="checkbox"/> способами демонстрации умения анализировать управленческую си-туацию; <input type="checkbox"/> профессиональной коммуникации с сотрудниками с персоналом в ор-ганизации; - проведения индивидуальной и групповой работы в организации и с персоналом; - проведения психологических экспертиз, в том числе и экстремистских материалов.
ПК-28 способностью планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов	

Знать	<ul style="list-style-type: none"> <li>- определение цели взаимодействия с исполнителями по психологиче-ским проблемам, связанным с организацией служебной деятельности</li> <li>-особенности осуществления контроля и учета результатов служебной деятельности;</li> <li>- психологические знания в области организации служебной деятельно-сти на уровне команды;</li> <li>- законы коммуникации и медиации их использование в условиях слу-жебной деятельности;</li> <li>- правовое законодательство, сопровождающего контроль и учет резуль-татов служебной деятельности;</li> </ul>
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> <li>-анализировать собственный опыт в работе по планированию и организа-ции служебной деятельности;</li> <li>- соблюдать субординационные и этические принципы в работе с испол-нителями;</li> <li>- воспроизводить основные положения планирования и организации слу-жебной деятельности;</li> <li>- разрабатывать содержание мероприятий по планирования и организа-ции служебной деятельности;</li> </ul>
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> <li>-навыками планирования и организации служебной деятельности испол-нителей;</li> <li>-осуществлять контроль и учет ее результатов служебной деятельности.</li> </ul>

#### 4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц 108 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 57,5 акад. часов;
- аудиторная – 56 акад. часов;
- внеаудиторная – 1,5 акад. часов
- самостоятельная работа – 50,5 акад. часов;

Форма аттестации - зачет с оценкой

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. Теоретические основы организационной								
1.1 Основные понятия организационной психологии	8	2		2	5	Подготовка к практическому занятию	Выступление на практиче-ском занятии.	ОК-8, ПК-27, ПК-28
1.2 Жизненный цикл организации и его основные стадии		2		2	5	Подготовка доклада Подготовка к практическому занятию	Выступление на практиче-ском занятии. Доклад	ОК-8, ПК-27, ПК-28
1.3 Управление организациями как вид социального управления		2		2	5	Подготовка к практическому занятию	Выступление на практическом занятии. Участие в дискуссии	ОК-8, ПК-27, ПК-28
Итого по разделу		6		6	15			
2. Внутренняя среда организации								
2.1 Организационная структура	8	3		3	5	Подготовка к практическому занятию	Выступление на практическом занятии Участие в дискуссии	ОК-8, ПК-27, ПК-28
2.2 Организационная культура		3		3	5	Подготовка к практическому занятию Подготовка докладов	Выступление на практическом занятии Участие в дискуссии	ОК-8, ПК-27, ПК-28
Итого по разделу		6		6	10			
3. Организационное развитие и развитие								
3.1 Основные концепции развития организации	8	2		2	5	Подготовка к практическому занятию Подготовка докладов	Выступление на практическом занятии Участие в дискуссии	ОК-8, ПК-27, ПК-28
3.2 Организационная диагностика		2		2	5	Подготовка к практическому занятию Разработка психодиагностич еского проекта	Выступление на практическом занятии Презентация психодиагностического проекта	ОК-8, ПК-27, ПК-28

Итого по разделу		4		4	10			
4. Роль консультанта в организационном развитии								
4.1 Позиции консультанта. Кодекс консультанта	8	4		4	5	Подготовка к практическому занятию	Выступление на практическом занятии Участие в дискуссии	ОК-8, ПК-27, ПК-28
4.2 Процесс консультирования при изменениях в организации		4		4	5	Подготовка к практическому занятию	Выступление на практическом занятии Участие в дискуссии	ОК-8, ПК-27, ПК-28
Итого по разделу		8		8	10			
5. Межличностные отношения								
5.1 Конфликты в организации и способы их разрешения	8	4		4	5,5	Подготовка к практическому занятию Разработка проекта в творческой группе	Выступление на практическом занятии Презентация информационного листка	ОК-8, ПК-27, ПК-28
Итого по разделу		4		4	5,5			
Итого за семестр		28		28	50,5		зао	
Итого по дисциплине		28		28	50,5		зачет с оценкой	ОК-8,ПК-27,ПК-28



## 5 Образовательные технологии

1. Традиционные образовательные технологии ориентируются на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к студенту (преимущественно на основе объяснительно-иллюстративных методов обучения). Учебная деятельность студента носит в таких условиях, как правило, репродуктивный характер.

Примеры форм учебных занятий с использованием традиционных технологий:

Информационная лекция – последовательное изложение материала в дисциплинарной логике, осуществляемое преимущественно вербальными средствами (монолог преподавателя).

Семинар – эвристическая беседа преподавателя и студентов, обсуждение заранее подготовленных сообщений, проектов по каждому вопросу плана занятия с единым для всех перечнем рекомендуемой обязательной и дополнительной литературы.

Практическое занятие – занятие, посвященное освоению конкретных умений и навыков по предложенному алгоритму.

Лабораторная работа – организация учебной работы с реальными материальными и информационными объектами, экспериментальная работа с аналоговыми моделями реальных объектов.

2. Технологии проблемного обучения – организация образовательного процесса, которая предполагает постановку проблемных вопросов, создание учебных проблемных ситуаций для стимулирование активной познавательной деятельности студентов.

Примеры форм учебных занятий с использованием технологий проблемного обучения:

Проблемная лекция – изложение материала, предполагающее постановку проблемных и дискуссионных вопросов, освещение различных научных подходов, авторские комментарии, связанные с различными моделями интерпретации изучаемого материала.

Лекция «вдвоем» (бинарная лекция) – изложение материала в форме диалогического общения двух преподавателей (например, реконструкция диалога представителей различных научных школ, «ученого» и «практика» и т.п.).

Практическое занятие в форме практикума – организация учебной работы, направленная на решение комплексной учебно-познавательной задачи, требующей от студента применения как научно-теоретических знаний, так и практических навыков.

Практическое занятие на основе кейс-метода («метод кейсов», «кейс-стади») – обучение в контексте моделируемой ситуации, воспроизводящей реальные условия научной, производственной, общественной деятельности. Обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблем, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы базируются на реальном фактическом материале или же приближены к реальной ситуации.

3. Игровые технологии – организация образовательного процесса, основанная на реконструкции моделей поведения в рамках предложенных сценарных условий.

Примеры форм учебных занятий с использованием игровых технологий:

Деловая игра – моделирование различных ситуаций, связанных с выработкой и принятием совместных решений, обсуждением вопросов в режиме «мозгового штурма», реконструкцией функционального взаимодействия в коллективе и т.п.

Ролевая игра – имитация или реконструкция моделей ролевого поведения в предложенных сценарных условиях.

4. Технологии проектного обучения – организация образовательного процесса в соответствии с алгоритмом поэтапного решения проблемной задачи или выполнения учебного задания. Проект предполагает совместную учебно-познавательную

деятельность группы студентов, направленную на выработку концепции, установление целей и задач, формулировку ожидаемых результатов, определение принципов и методик решения поставленных задач, планирование хода работы, поиск доступных и оптимальных ресурсов, поэтапную реализацию плана работы, презентацию результатов работы, их осмысление и рефлексию.

Основные типы проектов:

Исследовательский проект – структура приближена к формату научного исследования (доказательство актуальности темы, определение научной проблемы, предмета и объекта исследования, целей и задач, методов, источников, выдвижение гипотезы, обобщение результатов, выводы, обозначение новых проблем).

Творческий проект, как правило, не имеет детально проработанной структуры; учебно-познавательная деятельность студентов осуществляется в рамках рамочного задания, подчиняясь логике и интересам участников проекта, жанру конечного результата (газета, фильм, праздник и т.п.).

Информационный проект – учебно-познавательная деятельность с ярко выраженной эвристической направленностью (поиск, отбор и систематизация информации о каком-то объекте, ознакомление участников проекта с этой информацией, ее анализ и обобщение для презентации более широкой аудитории).

5. Интерактивные технологии – организация образовательного процесса, которая предполагает активное и нелинейное взаимодействие всех участников, достижение на этой основе лично значимого для них образовательного результата. Наряду со специализированными технологиями такого рода принцип интерактивности прослеживается в большинстве современных образовательных технологий. Интерактивность подразумевает субъект-субъектные отношения в ходе образовательного процесса и, как следствие, формирование саморазвивающейся информационно-ресурсной среды.

Примеры форм учебных занятий с использованием специализированных интерактивных технологий:

Лекция «обратной связи» – лекция–провокация (изложение материала с заранее запланированными ошибками), лекция–беседа, лекция–дискуссия.

Семинар–дискуссия – коллективное обсуждение какого-либо спорного вопроса, проблемы, выявление мнений в группе.

6. Информационно-коммуникационные образовательные технологии – организация образовательного процесса, основанная на применении специализированных программных средств и технических средств работы с информацией.

Примеры форм учебных занятий с использованием информационно-коммуникационных технологий:

Лекция–визуализация – изложение содержания сопровождается презентацией (демонстрацией учебных материалов, представленных в различных знаковых системах, в т.ч. иллюстративных, графических, аудио- и видеоматериалов).

Практическое занятие в форме презентации – представление результатов проектной или исследовательской деятельности с использованием специализированных программных средств.

## **6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся**

Представлено в приложении 1.

## **7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации**

Представлены в приложении 2.

## **8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)**

### **а) Основная литература:**

1. Организационная психология : учебник и практикум для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 510 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07328-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449971> (дата обращения: 29.10.2020).

2. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450247> (дата обращения: 29.10.2020).

**б) Дополнительная литература:**

1. Толочек, В. А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Методики профессионального отбора : учебное пособие для вузов / В. А. Толочек. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 186 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07060-6. — URL : <https://urait.ru/bcode/455248>

2. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 369 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01091-6. — URL : <https://urait.ru/bcode/450083>

**в) Методические указания:**

Самостоятельная работа студентов вуза : практикум / составители: Т. Г. Неретина, Н. Р. Уразаева, Е. М. Разумова, Т. Ф. Орехова ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2019. - 1 CD-ROM. - Загл. с титул. экрана. URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3816.pdf&show=dcatalogues/1/1530261/3816.pdf&view=true>

**г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:**

**Программное обеспечение**

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
MS Windows 7 Professional(для классов)	Д-1227-18 от 08.10.2018	11.10.2021
MS Office 2007 Professional	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
FAR Manager	свободно распространяемое ПО	бессрочно
7Zip	свободно распространяемое ПО	бессрочно

## Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС»	<a href="https://dlib.eastview.com/">https://dlib.eastview.com/</a>
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования	URL: <a href="https://elibrary.ru/project_risc.asp">https://elibrary.ru/project_risc.asp</a>
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: <a href="https://scholar.google.ru/">https://scholar.google.ru/</a>
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	<a href="http://magtu.ru:8085/marcweb2/Default.asp">http://magtu.ru:8085/marcweb2/Default.asp</a>

### 9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа. Оснащение: доска, мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Оснащение: Доска, мультимедийный проектор, экран

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Оснащение: Персональные компьютеры с пакетом MS Office, вы-ходом в Интернет и с доступом в электронную ин-формационно-образовательную среду университета

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Оснащение: стеллажи для хранения учебно-наглядных пособий и учебно-методической документации.

**«Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся»**

**Перечень вопросов и заданий для самостоятельной работы при подготовке к  
практическим занятиям:**

**Раздел 1. Теоретические основы организационной психологии**

**Тема 1.1 Основные понятия организационной психологии**

**Задание 1.**

1. Охарактеризуйте основные различия между организациями древности и современными организациями.
2. Разграничьте предмет организационной психологии и психологии управления.
3. Ответьте на вопрос: является ли организацией (согласно выделенным Вами признакам) туристическая группа, которая едет на две недели отдыхать за рубеж? Обоснуйте свое решение.

**Задание 2.**

1. Назовите основные цели организации.
2. Дайте определение основным характеристикам организации. Размер. Сложность. Формализация. Рациональность.
3. Выберите одно из определений организации, которое наиболее полно отражает Ваше представление:
  - a. Организация – это социальная система для достижения специфических целей посредством коллективных действий.
  - b. Организация – это общность, ориентированная на достижение довольно специфических целей и проявляющая себя как социальная структура с высокой степенью формализации.
  - c. Организация – это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели. Аргументируйте свою точку зрения.

**Тема 1.2 . Жизненный цикл организации и его основные стадии**

1. В чем особенность эволюционного подхода при рассмотрении развивающейся организации?
2. Охарактеризуйте стадии развития организации.
3. Какие циклы проходит организация в своем развитии?
4. Определите стадию развития следующих организаций: «Газпром», Телеканал «Россия», МГТУ, «БИЛАЙН» и др.

**Тема 1.3. Управление организациями как вид социального управления**

1. Как формировалась и развивалась наука управления?
2. Перечислите основные принципы и функции управления.
3. Назовите основные школы управления.
4. Какие методы управления Вы знаете?
5. Опишите социально-психологические методы управления, особенности их реализации.
6. Почему персонал считают главным ресурсом организации?
7. Дайте определение понятию «управление персоналом».
8. Опишите основные элементы системы управления персоналом: поиск, подбор, отбор, оценка, аттестация, развитие персонала.

9. Почему организационная культура является одним из эффективнейших инструментов управления персоналом?

## **2. Раздел Внутренняя среда организации**

### **Тема 2.1 Организационная структура**

#### **Задание 1.**

1. Внимательно проанализируйте, сопоставьте и оцените миссии четырех разных компаний. Там, где это возможно, предложите свой вариант формулировки. Укажите, какая информация необходима для изменения формулировки миссии.
2. Сформулируйте миссию социально-психологического факультета. Опишите исходные характеристики организации, анализ которых использовался Вами при формулировке миссии.
3. Какая связь существует между миссией и целями организации?

#### **Задание 2.**

1. Место и роль организационной структуры во внутренней среде организации
2. От каких факторов зависит организационная структура и принципы ее построения.
3. Назовите основные этапы проектирования организационных структур управления.

### **Тема 2.2 Организационная культура**

1. Какие факторы влияют на формирование организационной культуры?
2. Функциональные состояния работников организации: понятие функционального состояния, виды.
3. Обязательные компоненты всех видов функциональных состояний. Основные группы методов исследования функциональных состояний. Работоспособность как функциональное состояние. Методика «САН»: назначение, сущность, применение. Профессиональное утомление: понятие и признаки.
4. Корпоративная культура: история и современное состояние.

## **3. Раздел Организационное развитие и развитие организаций**

### **Тема 3.1. Основные концепции развития организации**

1. Раскройте содержание понятия ресурсы организационного развития.
2. Охарактеризуйте основные концептуальные схемы развития и их использование в консультировании.
3. Назовите компонентные модели организации, их преимущества и недостатки.

### **Тема 3.2 Организационная диагностика**

1. Назовите основные этапы организационной диагностики.
2. Охарактеризуйте методы диагностики организационных изменений.
3. Разработайте программу мероприятий по диагностике организации в условиях изменения.

## **4. Раздел Роль консультанта в организационном развитии**

### **Тема 4.1 Позиции консультанта. Кодекс консультанта**

#### **Задание 1.**

1. Охарактеризуйте основные роли консультанта.
2. Раскройте содержание ролевого кольца консультирования.
3. Охарактеризуйте основные положения кодекса консультанта.

### **Тема 4.2 Процесс консультирования при изменениях в организации**

1. Выделите основные источники изменений.
2. Дайте характеристику компонентам организации, подверженным изменениям.

3. Раскройте понятие «изменение», охарактеризуйте виды изменений.
4. Опишите процедуру проведения изменений.
5. Управление процессом изменения.

## **5. Раздел Межличностные отношения и организационные конфликты.**

### **Тема 5.1 .Конфликты в организации и способы их разрешения**

1. Просмотр фильма «Конфликтология» (45 мин).
2. Задание: в знакомой организации (производственной группе или студенческой группе) дайте анализ причин конфликта и определите пути выхода из данных конфликтов. Используйте знания, полученные из фильма.  
В чем специфика организационных конфликтов?
2. Раскройте причины возникновения деструктивных и конструктивных конфликтов.
3. Опишите классификация конфликтов в организации.
4. Какие стратегии поведения в конфликте Вы знаете?
5. Опишите типы конфликтных личностей.
6. Какие методики исследования конфликта в организации Вы знаете?
7. Сделайте анализ основных технологий разрешения конфликтов в организации.
8. Опишите технологию переговорного процесса.
9. Какие переговорные стратегии Вы знаете?

### **Методические рекомендации**

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Организационная психология» предполагает более глубокую проработку ими отдельных тем курса, определенных программой. Основными видами и формами самостоятельной работы студентов по данной дисциплине являются:  подготовка сообщений и докладов к семинарским занятиям;  выполнение практических заданий;  самоподготовка по вопросам;  подготовка к зачету.

В процессе изучения данной дисциплины учитывается посещаемость лекций, оценивается активность студентов на семинарских занятиях, а также качество и своевременность подготовки теоретических материалов, творческих заданий и презентаций рефератов. По окончании изучения дисциплины проводится индивидуальный зачет по предложенным вопросам.

Вопросы, выносимые на зачет, должны служить постоянными ориентирами при организации самостоятельной работы студента. Таким образом, усвоение учебного предмета в процессе самостоятельного изучения учебной и научной литературы является и подготовкой к зачету, а сам зачет становится формой проверки качества всего процесса самостоятельной учебной деятельности студента. Студент, показавший высокий уровень владения знаниями, умениями и навыками по предложенному вопросу, считается успешно освоившим учебный курс. В случае большого количества затруднений при раскрытии предложенного на зачете вопроса студенту предлагается повторная подготовка и перезачет.

Для успешного овладения курсом необходимо выполнять следующие требования: 1) посещать все занятия, т.к. весь тематический материал взаимосвязан между собой и теоретического овладения пропущенного недостаточно для качественного усвоения; 2) все рассматриваемые на семинарских занятиях вопросы обязательно фиксировать в отдельную тетрадь и сохранять её до окончания обучения в вузе; 3) обязательно выполнять все

домашние задания; 4) проявлять активность на занятиях и при подготовке, т.к. конечный результат овладения содержанием дисциплины необходим, в первую очередь, самому студенту; 5) в случаях пропуска занятий, по каким-либо причинам, обязательно «отрабатывать» пропущенное занятие преподавателю во время индивидуальных консультаций.



«Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации»

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
<b>Ок-8 способностью принимать оптимальные организационно-управленческие решения</b>		
Знать	<ul style="list-style-type: none"> <li>– основные понятия организационной психологии</li> <li>– основные методы исследований, используемых в организационной психологии;</li> <li>– определения организации и управленческих решений;</li> <li>– основные правила по оптимизации организационно-управленческих решений</li> <li>– определения организационных процессов;</li> </ul>	<p><b>Теоретические вопросы</b></p> <p>Зарождение концепции “организационного развития”. Становление, институциализация и современное состояние дисциплины. Классификация организаций. Типы организаций по взаимодействию с внешней средой. Типы организаций по взаимодействию подразделений. Типы организаций по взаимодействию с человеком.</p> <p>Понятие организации (цели, функции, структура, способы взаимодействия). Основные характеристики организации. Размер. Сложность. Формализация. Рациональность. Иерархическая структура.</p> <p>Жизненный цикл продукта и организации. Соотнесение стадии жизненного цикла, типов стратегии организации и особенностей персонала. Цели организации. Иерархия целей. Миссия организации. Факторы, влияющие на миссию организации.</p> <p>Взаимосвязь целей и организационной структуры. Факторы формирования организационных структур. Типы организационных структур. Сравнительная характеристика организационных структур. Понятие. Факторы формирования организационной культуры. Типы организационных культур. Классификация организаций по типу организационной культуры. Роль консультанта в организационном развитии.</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>Экспертное и процессуальное консультирование.</p> <p>Позиции консультанта. «Внешние» и «внутренние консультанты». Ролевое кольцо консультирования.</p> <p>Двойственная природа контракта при консультировании.</p> <p>Кодекс консультанта.</p> <p>Мифология и мифотворчество в консультировании.</p> <p>Концептуальные развитие и развитие организаций. Схемы развития и их использование в консультировании.</p> <p>Модели К. Левина, Бенниса—Шеппарда. 19. Типы организаций и внутриорганизационные отношения. Схемы Г. Минцберга, Р. Лайкерта, Л. Константина.</p> <p>Компонентные модели организации. Система 7С Мак-Кинси и производные концепции.</p> <p>Формула развития. Ресурсы развития</p> <p>Концепция первого шага.</p> <p>Виды и этапы диагностики.</p> <p>Проблемное поле диагностики.</p> <p>Проблемы и задачи. Внешние и внутренние проблемы организации.</p> <p>Анализ ресурсов развития. Оценка силы сопротивления.</p> <p>Методы стандартизированной (структурной) диагностики. Сбор, анализ, интерпретация и представление данных.</p> <p>Консультирование процесса изменения.</p>
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> <li>– выделять оптимальные организационно-управленческие решения...;</li> <li>– обсуждать способы эффективного организационно-управленческого решения ...;</li> <li>– распознавать эффективное от неэффективного организационно-управленческого решения;</li> </ul>	<p>Исследуйте лидерские качества руководителей, подобрав соответствующие методики.</p> <p>Представьте письменный анализ полученных результатов.</p> <p>Исследуйте организационную культуру конкретной фирмы (компании, учреждения), выбрав соответствующую методику. Представьте письменный анализ полученных результатов.</p> <p>Исследуйте особенности</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<ul style="list-style-type: none"> <li>– объяснять типичные модели процесса принятия управленческого решения;</li> <li>– применять знания в профессиональной деятельности; использовать их на междисциплинарном уровне;</li> <li>– приобретать знания в области менеджмента и психологии менеджмента;</li> <li>– корректно выражать и аргументированно обосновывать положения организационно-управленческого решения.</li> </ul>	<p>мотивационной сферы сотрудников организации, подобрав соответствующие методики. Представьте письменный анализ полученных результатов.</p> <p>Проведите исследование коммуникативных качеств сотрудников организации, подобрав соответствующие методик. Представьте письменный анализ полученных результатов.</p> <p>Сделайте анализ конфликтной личности. Исследуйте возможные стратегии поведения в конфликте, подобрав соответствующие методики. Представьте письменный анализ полученных результатов.</p>
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> <li>– практическими навыками использования элементов принятия управленческого решения</li> <li>– способами демонстрации умения анализировать ситуацию;</li> <li>– методами организации процесса принятия управленческого решения;</li> <li>– способами оптимального организационно-управленческого решения -совершенствования профессиональных знаний и умений путем использования возможностей информационной среды.</li> </ul>	<p>Примеры заданий:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Раскройте основные аспекты процесса принятия организационно-управленческого решения</li> <li>2. Проанализируйте проблемную ситуацию и составьте алгоритм принятия конкретного организационно-управленческого решения. На примере</li> <li>3. Составьте алгоритм принятия оптимального организационно-управленческого решения</li> </ol>
<b>ПК-27 способностью принимать оптимальные управленческие решения</b>		
Знать	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Основные понятия процесса управленческих решений</li> <li>– основные методы исследований, используемых в организационной психологии;</li> <li>– определения организации и управленческих решений;</li> <li>– основные правила по оптимизации управленческих решений</li> <li>– определения управленческих процессов;</li> </ul>	<p>Тестовые задания:</p> <p>Процесс принятия решений начинается с:</p> <p>формулировки миссии предприятия постановки управленческих целей выявления проблемы определения лица, ответственного за принятие решений, идентификации функциональной сферы, где принимается решение</p> <p>Что влияет на процесс принятия решений в организации</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>Состояние внешней среды</p> <p>Состояние внутренней среды и решения зависят от лиц, принимающих решения все ответы верны</p> <p>личность руководителя</p> <p>Укажите особенности стратегических решений: конкретизируют поступающие сверху указания диктуются внешними обстоятельствами и определяют основные пути развития организации определяют конкретные способы достижения стратегических целей все ответы верны</p> <p>Укажите особенности директивных решений: предназначены для субъектов, независимых от тех, кто эти решения принимает их исполнение желательно, но не обязательно обязательны для исполнения и принимаются высшими органами управления все ответы верны</p> <p>Укажите характерные особенности интуитивных решений: просты и оперативны в принятии, выполнение действий, которые были успешны в прошлом в аналогичной ситуации велик риск ошибок, являются исключением, а не правилом, принимаются в условиях дефицита времени, в основе имеют способность руководителя предугадывать, предвидеть, предполагать основываются на общих знаниях, здравом смысле, принимаются в условиях дефицита времени все ответы верны</p> <p>Регулирующее решение – это: предписывание способа осуществления тех или иных действий в определенных</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
		<p>ситуациях  активизация деятельности исполнителей  выбор, который должен сделать сам руководитель, чтобы выполнить обязанности в зависимости от занимаемой должности  распределение текущей работы среди исполнителей  Организационное решение – это:  подведение итогов выполнения решений  предписывание способа осуществления тех или иных действий в определенных ситуациях  активизация деятельности исполнителей  выбор, который должен сделать сам руководитель, чтобы выполнить обязанности в зависимости от занимаемой должности</p>
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> <li>– выделять оптимальные управленческие решения;</li> <li>– обсуждать способы эффективного управленческого решения;</li> <li>– распознавать эффективное от неэффективного управленческого решения;</li> <li>– объяснять типичные модели процесса принятия управленческого решения;</li> <li>– применять знания в профессиональной деятельности;</li> <li>– использовать их на междисциплинарном уровне;</li> <li>– приобретать знания в области менеджмента и психологии менеджмента;</li> <li>– корректно выражать и аргументированно обосновывать положения управленческого решения.</li> </ul>	<p>1. Проанализировать ситуацию</p> <p>Вы приняли на работу молодого способного юриста (только что окончившего Институт внешнеэкономических связей, экономики и права), который превосходно справляется с работой. Он провел уже несколько консультаций, и клиенты им очень довольны. Вместе с тем, он резок и заносчив в общении с другими работниками, особенно с Услуживающим персоналом. Вы каждый день получаете такого рода сигналы, а сегодня поступило письменное заявление от вашего секретаря по поводу его грубости. Какие замечания и каким образом необходимо сделать молодому специалисту, чтобы изменить его стиль общения в коллективе?</p> <p>2. выполните Тест «Способность принимать решения» (автор Р.И. Мокшанцев, 2002)</p>
Владеть	– практическими навыками использования элементов принятия управленческого решения	1. подобрать упражнения для Тренинга способностей к альтернативному мышлению применительно к

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- способами демонстрации умения анализировать управленческую ситуацию;</li> <li>- профессиональной коммуникации с сотрудниками с персоналом в организации;</li> <li>- проведения индивидуальной и групповой работы в организации и с персоналом;</li> <li>- проведения психологических экспертиз, в том числе и экстремистских материалов.</li> </ul>	<p>управленческим ситуациям</p> <p>2. провести психологическую игру "Катастрофа на воздушном шаре"</p>
<b>ПК-28 способностью планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов</b>		
Знать	<ul style="list-style-type: none"> <li>- определение цели взаимодействия с исполнителями по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности</li> <li>- особенности осуществления контроля и учета результатов служебной деятельности;</li> <li>- психологические знания в области организации служебной деятельности на уровне команды;</li> <li>- законы коммуникации и медиации их использование в условиях служебной деятельности;</li> <li>- правовое законодательство, сопровождающего контроль и учет результатов служебной деятельности.</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Конструктивный конфликт как один из факторов интеграции личности.</li> <li>2. Психология конфликтов.</li> <li>3. Современная культура как источник социального влияния.</li> <li>4. Эталоны и стереотипы межличностного восприятия, особенности их проявления в различных возрастах.</li> <li>5. Социальная психология агрессивности.</li> <li>6. Социально-психологические проблемы альтруизма.</li> <li>7. Социально - психологический климат в группе.</li> <li>8. Специфика управления группами при различных стилях руководства.</li> <li>9. Особенности взаимодействия в группах при императивном, манипулятивном, диалогическом общении.</li> <li>10. Социально-психологические качества личности и особенности их проявления и развития в различных возрастных периодах.</li> </ol>
Уметь	<ul style="list-style-type: none"> <li>- анализировать собственный опыт в работе по планированию и организации служебной деятельности;</li> <li>- соблюдать субординационные и этические принципы в работе с исполнителями;</li> </ul>	<p>анализ этического кодекса организации на выбор</p> <p>разработать план организации служебной деятельности</p>

Структурный элемент компетенции	Планируемые результаты обучения	Оценочные средства
	<ul style="list-style-type: none"> <li>- воспроизводить основные положения планирования и организации служебной деятельности;</li> <li>- разрабатывать содержание мероприятий по планирования и организации служебной деятельности;</li> </ul>	
Владеть	<ul style="list-style-type: none"> <li>-навыками планирования и организации служебной деятельности исполнителей;</li> <li>-осуществлять контроль и учет ее результатов служебной деятельности</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>1. разработать программы по учету результатов служебной деятельности</li> <li>2. изучите уголовный кодекс по ответственности за невыполнение должностных обязанностей</li> </ul>

## **б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания**

Промежуточная аттестация включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в устной форме зачета.

Зачет по данной дисциплине включает в себя:

- 1) Контроль выполнения студентами заданий для самостоятельной работы;
- 2) Зачет сдается в устной форме и предполагает ответ на один теоретический вопрос и практическое задание.

### **Критерии оценки (зачет с оценкой):**

Критерии оценки:

– на оценку **«отлично»** – обучающийся показывает высокий уровень знаний не только на уровне воспроизведения и объяснения информации, но и интеллектуальные навыки решения проблем и задач, нахождения уникальных ответов к проблемам, оценки и вынесения критических суждений;

– на оценку **«хорошо»** – обучающийся показывает знания не только на уровне воспроизведения и объяснения информации, но и интеллектуальные навыки решения проблем и задач, нахождения уникальных ответов к проблемам;

– на оценку **«удовлетворительно»** – обучающийся показывает знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, интеллектуальные навыки решения простых задач;

**«Не зачтено»:** обучающийся демонстрирует знания не более 20% теоретического материала, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач: студент не может показать знания в области организационной психологии на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.