



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

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
2020 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 15.01.2020, протокол № 5

Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО 11.02.2020 г. протокол № 5

Председатель _____ Т.Е. Абрамзон

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры психологии, канд. психол. наук _____ А.П. Мережников

Рецензент:

Помощник начальника управления, начальник ОФДС УМВД России по г. Магнитогорску, полковник внутренней службы _____ С.В. Брыков



Лист актуализации рабочей программы

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

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

- 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 | <ul style="list-style-type: none"><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 | <ul style="list-style-type: none"><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 управленческого 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 использования 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 решения; <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 управленческого решения <input type="checkbox"/> способами демонстрации умения анализировать управленческую ситуацию; <input type="checkbox"/> профессиональной коммуникации с сотрудниками с персоналом в организации; - 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"> - определение цели взаимодействия с исполнителями по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности - особенности осуществления контроля и учета результатов служебной деятельности; - психологические знания в области организации служебной деятельности на уровне команды; - законы коммуникации и медиации их использование в условиях служебной деятельности; - правовое законодательство, сопровождающего контроль и учет результатов служебной деятельности; |
| Уметь | <ul style="list-style-type: none"> - анализировать собственный опыт в работе по планированию и организации служебной деятельности; - соблюдать субординационные и этические принципы в работе с исполнителями; - воспроизводить основные положения планирования и организации служебной деятельности; - разрабатывать содержание мероприятий по планированию и организации служебной деятельности; |
| Владеть | <ul style="list-style-type: none"> - навыками планирования и организации служебной деятельности исполнителей; - осуществлять контроль и учет ее результатов служебной деятельности. |

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 | 2/2И | | 2/2И | 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 | | 2/2И | | 2/2И | 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 | | 6/4И | | 6/4И | 15 | | | |
| 2. Внутренняя среда организации | | | | | | | | |
| 2.1 Организационная структура | 8 | 3/2И | | 3/2И | 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 | | 6/2И | | 6/2И | 10 | | | |
| 3. Организационное развитие и развитие | | | | | | | | |
| 3.1 Основные концепции развития организации | 8 | 2/2И | | 2/2И | 5 | Подготовка к практическому занятию Подготовка докладов | Выступление на практическом занятии Участие в дискуссии | ОК-8, ПК-27, ПК-28 |

| | | | | | | | | | |
|---|---|---|--------|--|--------|------|--|--|--------------------|
| 3.2 | Организационная диагностика | | 2/2И | | 2/2И | 5 | Подготовка к практическому занятию Разработка психодиагностического проекта | Выступление на практическом занятии Презентация психодиагностического проекта | ОК-8, ПК-27, ПК-28 |
| Итого по разделу | | | 4/4И | | 4/4И | 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 способы 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 | | | 28/10И | | 28/10И | 50,5 | | зао | |
| Итого по дисциплине | | | 28/10И | | 28/10И | 50,5 | | зачет с оценкой | ОК-8,ПК-27,ПК-28 |

5 Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

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. – URL : <https://urait.ru/bcode/449971>

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. – URL : <https://urait.ru/bcode/450247>

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:

1. 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> (дата обращения: 25.09.2020). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

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 |
| 7Zip | свободно | бессрочно |
| FAR Manager | свободно | бессрочно |

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

| Название курса | Ссылка |
|---|---|
| Электронная база периодических изданий East View Information Services, ООО «ИВИС» | https://dlib.eastview.com/ |
| Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс научного цитирования | URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp |
| Поисковая система Академия Google (Google Scholar) | URL: https://scholar.google.ru/ |
| Информационная система - Единое окно доступа к информационным ресурсам | URL: http://window.edu.ru/ |
| Российская Государственная библиотека. Каталоги | https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/ |
| Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова | http://magtu.ru:8085/marcweb2/Default.asp |
| Университетская информационная система РОССИЯ | https://uisrussia.msu.ru |
| Международная наукометрическая реферативная и полнотекстовая база данных научных изданий «Web of science» | http://webofscience.com |
| Международная реферативная и полнотекстовая справочная база данных | http://scopus.com |
| Международная база полнотекстовых журналов Springer Journals | http://link.springer.com/ |
| Международная реферативная и полнотекстовая справочная база данных | https://www.nature.com/siteindex |
| Архив научных журналов «Национальный электронно-информационный конкорциум» (НП НЭИКОН) | https://archive.neicon.ru/xmlui/ |
| | |

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, выходом 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 зачёт 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 зачёте вопроса студенту предлагается повторная подготовка и перезачёт.

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 |
|--|---|--|
| ОК-8 способностью принимать оптимальные организационно-управленческие решения | | |
| Знать | <ul style="list-style-type: none"> – основные понятия организационной психологии – основные методы исследований, используемых в организационной психологии; – определения организации и управленческих решений; – основные правила по оптимизации организационно-управленческих решений – определения организационных процессов; | <p>Теоретические вопросы</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. Экспертное и процессуальное консультирование. Позиции консультанта. «Внешние» и</p> |

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

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства |
|--|---|--|
| | <p>использовать их на междисциплинарном уровне;</p> <ul style="list-style-type: none"> – приобретать знания в области менеджмента и психологии менеджмента; – корректно выражать и аргументированно обосновывать положения организационно-управленческого решения. | <p>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"> – практическими навыками использования элементов принятия управленческого решения – способами демонстрации умения анализировать ситуацию; – методами организации процесса принятия управленческого решения; – способами оптимального организационно-управленческого решения -совершенствования профессиональных знаний и умений путем использования возможностей информационной среды. | <p>Примеры заданий</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Раскройте основные аспекты процесса принятия организационно-управленческого решения 2. Проанализируйте проблемную ситуацию и составьте алгоритм принятия конкретного организационно-управленческого решения. На примере 3. Составьте алгоритм принятия оптимального организационно-управленческого решения |
| ПК-27 способностью принимать оптимальные управленческие решения | | |
| Знать | <ul style="list-style-type: none"> – Основные понятия процесса управленческих решений – основные методы исследований, используемых в организационной психологии; – определения организации и управленческих решений; – основные правила по оптимизации управленческих решений – определения управленческих процессов; | <p>Тестовые задания:</p> <p>Процесс принятия решений начинается с:</p> <p>формулировки миссии предприятия постановки управленческих целей выявления проблемы</p> <p>определения лица, ответственного за принятие решений, идентификации функциональной сферы, где принимается решение</p> <p>Что влияет на процесс принятия решений в организации</p> <p>Состояние внешней среды</p> <p>Состояние внутренней среды и решения зависят от лиц, принимающих решения</p> <p>все ответы верны</p> <p>личность руководителя</p> <p>Укажите особенности стратегических</p> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты | Оценочные средства |
|---------------------------------|------------------------|--|
| | | <p>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 ситуациях активизация деятельности исполнителей выбор, который должен сделать сам руководитель, чтобы выполнить обязанности в зависимости от занимаемой должности распределение текущей работы среди исполнителей</p> <p>Организационное решение – это: подведение итогов выполнения решений</p> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства |
|---------------------------------|--|---|
| | | <p>предписывание способа осуществления тех или иных действий в определенных ситуациях</p> <p>активизация деятельности исполнителей</p> <p>выбор, который должен сделать сам руководитель, чтобы выполнить обязанности в зависимости от занимаемой должности</p> |
| Уметь | <ul style="list-style-type: none"> – выделять оптимальные управленческие решения; – обсуждать способы эффективного управленческого решения; – распознавать эффективное от неэффективного управленческого решения; – объяснять типичные модели процесса принятия управленческого решения; – применять знания в профессиональной деятельности; – использовать их на междисциплинарном уровне; – приобретать знания в области менеджмента и психологии менеджмента; – корректно выражать и аргументированно обосновывать положения управленческого решения. | <p>Примеры заданий</p> <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 | <ul style="list-style-type: none"> – практическими навыками использования элементов принятия управленческого решения – способами демонстрации умения анализировать управленческую ситуацию; – профессиональной коммуникации с сотрудниками с персоналом в организации; - проведения индивидуальной и групповой работы в организации и с персоналом; - проведения психологических экспертиз, в том числе и | <p>Примеры заданий</p> <p>1. подобрать упражнения для Тренинга способностей к альтернативному мышлению применительно к управленческим ситуациям</p> <p>2. провести психологическую игру "Катастрофа на воздушном шаре"</p> |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства |
|---|---|---|
| | экстремистских материалов. | |
| ПК-28 способностью планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов | | |
| Знать | <ul style="list-style-type: none"> - определение цели взаимодействия с исполнителями по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности - особенности осуществления контроля и учета результатов служебной деятельности; - психологические знания в области организации служебной деятельности на уровне команды; - законы коммуникации и медиации их использование в условиях служебной деятельности; - правовое законодательство, сопровождающего контроль и учет результатов служебной деятельности. | <p>Теоретические вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Конструктивный конфликт как один из факторов интеграции личности. 2. Психология конфликтов. 3. Современная культура как источник социального влияния. 4. Эталоны и стереотипы межличностного восприятия, особенности их проявления в различных возрастах. 5. Социальная психология агрессивности. 6. Социально-психологические проблемы альтруизма. 7. Социально - психологический климат в группе. 8. Специфика управления группами при различных стилях руководства. 9. Особенности взаимодействия в группах при императивном, манипулятивном, диалогическом общении. 10. Социально-психологические качества личности и особенности их проявления и развития в различных возрастных периодах. |
| Уметь | <ul style="list-style-type: none"> - анализировать собственный опыт в работе по планированию и организации служебной деятельности; - соблюдать субординационные и этические принципы в работе с исполнителями; - воспроизводить основные положения планирования и организации служебной деятельности; - разрабатывать содержание мероприятий по планированию и организации служебной деятельности; | <p>Примеры заданий</p> <p>Анализ этического кодекса организации на выбор</p> <p>разработать план организации служебной деятельности</p> |
| Владеть | -навыками планирования и организации служебной деятельности исполнителей; | <p>Примеры заданий</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. разработать программы по учету результатов служебной деятельности |

| Структурный элемент компетенции | Планируемые результаты обучения | Оценочные средства |
|---------------------------------|---|---|
| | -осуществлять контроль и учет ее результатов служебной деятельности | 2. изучите уголовный кодекс по ответственности за невыполнение должностных обязанностей |

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.