

**Автономная некоммерческая организация высшего образования
"Открытый университет экономики, управления и права"
(АНО ВО ОУЭП)**

Информация об актуализации
УТВЕРЖДАЮ

Сведения об электронной подписи

Подписано: Фокина Валерия
Николаевна

Должность: ректор

Пользователь: vfokina

"11" февраля 2022 г.



УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор

И.С. Иванова

20 января 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине

Наименование дисциплины Б1.О.27 «Организационная психология»

Образовательная программа направления подготовки 37.03.01 «Психология»,
направленность (профиль): «Практическая психология»

Рассмотрено к утверждению на заседании кафедры
педагогике и психологии
(протокол № 18-01 от 18.01.2021г.)

Квалификация - бакалавр

Разработчик: Шипилов А.И., д.псих.н., проф.

Москва 2021

1. Цели и задачи дисциплины

Цель дисциплины - дать представление о структуре и функциях организации, деятельности руководителя по решению управленческих задач;

- изучить специфику и динамику межличностных отношений в организации, способы воздействия на людей и организации, стили руководства,
- формирование общекультурных и профессиональных компетенций, необходимых для осуществления эффективной организационной деятельности;
- в сжатой форме излагает прикладные проблемы организационной психологии и подходы к их решению, формирует базовые теоретические знания и представления, практические навыки и умения для дальнейшего обучения по дисциплинам специализации.

Задачи дисциплины:

- быть подготовлены к деятельности в области психологического обеспечения развития организационной структуры, развития персонала организации, социального и деятельностного развития. Они должны овладеть практическими навыками и умениями организационного консультирования. Форма проведения и содержание занятий должны максимально способствовать развитию профессионально важных качеств будущих психологов.
- уяснение принципов системного анализа трудовой деятельности сотрудников организаций разного типа и особенностей влияния психологических факторов на эффективность организационных взаимодействий;
- ознакомление с современными технологиями, процедурами и формами работы психолога с персоналом организаций, нацеленных на модернизацию труда и оптимизацию отношений в коллективе.

2 Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина «Организационная психология» относится к дисциплинам обязательной части Блока 1.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить:

*обще*профессиональную компетенцию

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

Результаты освоения дисциплины, установленные индикаторы достижения компетенций

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Показатели (планируемые) результаты обучения
ОПК-8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	ОПК-8.1. Свободно ориентируется в принципах функционирования профессионального коллектива ОПК-8.2. Анализирует и оценивает социально-психологические проблемы, возникающие в организации ОПК-8.3. Имеет представления о профессиональной роли психолога в организации	<u>Знать:</u> <ul style="list-style-type: none">• психологическое обеспечение социального развития организации, психологическое обеспечение деятельностного развития организации, управление трудовой мотивацией• основные типы социально-психологических проблем, затрудняющих эффективное функционирование персонала современных организаций, и способы их разрешения с учетом возможностей применения в конкретных организационных условиях• психологическое обеспечение развития организационной структуры

Наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции	Показатели (планируемые) результаты обучения
		<p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • обеспечивать психологическое сопровождение наиболее полного удовлетворения субъекта труда своей работой • осуществлять подготовку общей схемы проведения диагностико-оптимизационной работы с персоналом организаций и выбирать конкретные методические процедуры ее реализации, соответствующие специфике организационных проблем с учетом профессиональных компетенций и этических норм работы психолога в прикладных условиях • обеспечивать психологическое сопровождение карьеры сотрудников <p><u>Владеть:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • методами оказания психологической помощи в создании и сохранении хорошего морально-психологического климата в организации • средствами психологического анализа различных форм организационных взаимодействий с выходом на определение специфики проблем, характерных для сотрудников конкретных организаций • конкретными методами и формами проведения организационно-психологических исследований диагностикой и оптимизационной направленности, • методами оказания психологической помощи сотрудникам организаций

Знания, умения и навыки, приобретаемые обучающимися в результате изучения дисциплины «Организационная психология», являются необходимыми для последующего поэтапного формирования компетенций и изучения дисциплин.

Междисциплинарные связи с дисциплинами

Компетенция	Этапы формирования компетенций, определяемые дисциплинами направления подготовки «Психология»		
	начальный	последующий	итоговый
ОПК-8 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	Профессиональная этика		Социальная психология
	Психодиагностика		Организационная психология

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Учебным планом предусматриваются следующие виды работы по дисциплине:

№ п/п	Виды учебных занятий	Всего часов по формам обучения, ак. ч			
		Очная		Очно-заочная	
		всего	в том числе	всего	в том числе
1	Контактная работа (объем работы обучающихся во взаимодействии с преподавателем) (всего)			94,2	
	<i>В том числе в форме практической подготовки</i>				6
1.1	занятия лекционного типа (лекции)			20	
1.2	занятия семинарского типа (практические)*, в том числе:			72	
1.2.1	семинар-дискуссия, практические занятия				16
	<i>в форме практической подготовки</i>				6
1.2.2	занятия семинарского типа: лабораторные работы (лабораторные практикумы)				
1.2.3	курсовое проектирование (выполнение курсовой работы)				
1.3	контроль промежуточной аттестации и оценивание ее результатов, в том числе:			2,2	
1.3.1	консультация групповая по подготовке к промежуточной аттестации				2
1.3.2	прохождение промежуточной аттестации				0,2
2	Самостоятельная работа (всего)			106	
2.1	работа в электронной информационно-образовательной среде с образовательными ресурсами учебной библиотеки, компьютерными средствами обучения для подготовки к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации, к курсовому проектированию (выполнению курсовых работ)			106	
2.2	самостоятельная работа при подготовке к промежуточной аттестации			15,8	
3	Общая трудоемкость часы			216	
	дисциплины зачетные единицы			6	
	форма промежуточной аттестации				экзамен

*

Семинар – семинар-дискуссия

ГТ - практическое занятие - глоссарный тренинг

ТТ - практическое занятие - тест-тренинг

ПЗТ - практическое занятие - позетовое тестирование

ЛС - практическое занятие - логическая схема

УД - семинар-обсуждение устного доклада

РФ – семинар-обсуждение реферата

Ассесмент реферата - семинар-ассесмент реферата
 ВВ - вебинар
 УЭ - семинар-обсуждение устного эссе
 АЛТ - практическое занятие - алгоритмический тренинг

5. Содержание дисциплины

5.1 Содержание разделов и тем

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	Введение в организационную психологию	<p>История становления организационной психологии. Теории современной организации в США. Основоположник научного управления Ф.Тейлор. Принципы научного управления. Концепция бюрократической организации М.Вебера. Психология труда и индустриальная психология. Эмпирическая» школа. Школа «социальных систем». Новая школа науки управления. Школа «человеческих отношений». Источники организационной психологии. Концепция «запрограммированных перемен» в организации. Признание организационной психологии. Термин «психология организации и управления».</p> <p>Развитие организационной психологии в России Исследования Александра Александровича Богданова. Тектология. Платон Михайлович Керженцев. Организационные принципы. «Научная организация труда (НОТ)». Центральный института труда (ЦИТ). Принцип ответственной зависимости. Категориальный аппарат организационной психологии. Общие и специфические категории. Организационное развитие. Организационная культура.</p> <p>Объект, предмет и подходы исследования Объекту организационной психологии. Предметом исследования организационной психологии. Психические явления и факторы. Принцип взаимного обогащения. Организационный уровень оценки. Уровни анализа. Универсальный подход. Ситуативный подход. Релятивистский подход. Личностный подход. Парадигма. Индивидуальная цель. Общая цель.</p> <p>Принципы и методы исследования организационной психологии Принцип системности. Система. Принцип гуманизма. Принцип демократизма. Принцип справедливости. Принцип требовательности. Принцип ответственности. Методы исследования и базовые критерии оценки Классификации методов. Операциональное определение. Базовые критерии оценки. Метод анализа документов и контент-анализ. Классификатор контент-анализа. Регистрационная карточка.</p> <p>Структурно-функциональные характеристики организации Традиционные представления об организации. Честер Барнард. Современные исследователи. Целенаправленность. Сложность организации. Формализация. Принцип единства целей. Принцип эффективности. Рациональность. Централизация. Специализация в организации. Сложность организации. Контроль. Цель открытой организации. Взаимодействие с окружающей средой. Синергизм. Динамическое равновесие. Равенство конечных результатов. Функции организации Организационно-кадровая. Учебно-воспитательная. Социально-экономическая. Исследовательско-проектная. Психолого-педагогическая. Информационно-аналитическая.</p> <p>Изменения и структура организации Цикл взаимодействия со средой. Объем контрольных функций. Факторы улучшения. Структура организации. Возможные связи между звеньями системы. Подразделение. Пирамидальная организационная структура. Пять элементов в структуре организации. Оперативное ядро. Техноструктура. Формы, методы и способы реорганизации управленческих структур. Прогнозирование организационной системы.</p> <p>Управленческие особенности различных структурных образований Классические теории организации. Структурные концепции (линейная, функциональная, линейно-функциональная, матричная, матрично-штабная). Ситуационные теории организации. Универсальные концепции. Системный подход к пониманию организации. Дивизионная (департаментная) структура. Системный подход организационной психологии Свойства организации как системы. Элементы социальной системы.</p>

		<p>Существенна или несущественна характеристика личности. Этапы оценки организации.</p> <p>Организационная власть, роль и субъект власти Партисипативное управление. Статус субъекта власти. Организационный ресурс. Эффективная организационная роль. Специалист. Интегратор. Менеджер-игрок. «Боец в джунглях». Понятие «организация». Кооптация. Этапы и фазы существования организации. Этапы (циклы) зарождения, развития, стабилизации, нарастания противоречий, разрушения и ликвидации. Положительные стороны централизации. Децентрализация. Основные фазы в развитии организации.</p> <p>Проектирование организации и самоорганизация Сущность проектирования. Группа факторов проектирования. Этапы. Организационные изменения. Реализуемость проекта. Проектирование материальных структур. Организационная устойчивость. Упругость. Оптимальность нагрузки. Критерии реализуемости. Структурные образования самоорганизации.</p> <p>Методы управления и организационная эффективность. Административные. Экономические методы. Социально-психологические методы. Внушение и принуждение. Оценка организационной эффективности.</p>
2	Организационная власть и личность	<p>Психологический анализ причин возникновения власти Власть и организационные формы поведения. Доорганизационный период развития власти. Стадии: ранняя и поздняя. Отношение к власти. Психологический анализ причин возникновения власти. Общинная и индивидуальная цель: сущность и специфика. Общинная цель. Индивидуальная цель и ее содержание. Две проблемы психологические изучения. Представление о динамичности (изменчивости) и стабильности внутреннего устройства общины. Спорная концепция. Причины саморазрушения. Мотивационно-целевое единство. Произвольное поведение. Развитие надобщинных образований.</p> <p>Надобщинные структуры и отношения. Трудовой способ распределения. Роль семьи. Увеличение размеров общин. Психологическая концепция формирования надобщинных структур. Завоевание ресурса. Формы получения ресурса. Избыток ресурса. Критика экономической концепции.</p> <p>Становления первых организационных форм Организационные формы объединения людей. Насильственно-реквизиционная форма организации. Воспроизводство ресурсов и власть. Насильственно-мотивационная форма организационной власти. Мануфактурно-фабричная форма организации. Первые шаги к формированию механизмов мотивации труда. Насильственно-мотивационная форма организации труда. Оценка существующей нормы труда. Норма труда и потребления. Собственник производства. Развитие современных организационных форм. Современная организационная форма. перемещению товаров расширить ассортимент и объем производства Ф.Тейлор. Он заявил о трех базовых элементах научного управления: анализ деятельности; определение нормы труда; профотбор. базовый принцип организационных отношений экслоцентрическая организационная норма – ЭЦОН степень свободы перемещения Организационное окружение обеспечения зависимости работника Контур использования ресурса ресурсные возможности власти функции менеджмента организации Функции апекса.</p> <p>Власть и организационно-психологические проблемы Базовое противоречие и организационные проблемы. Трудовая мотивация. Организационная культура. Функции культуры. Профессионально-психологический отбор персонала. Мотивация работника. Общая характеристика средств мотивации. Организационные средства мобилизации. Дифференциация и стратификация людей. Дефекты удовлетворения потребностей. Ненасильственной средства трудовой мотивации.</p> <p>Проблемы мотивации персонала. Проблемы мотивации персонала и руководителя. Противоречия в анализе потребностей личности. Потребность в безопасности. Потребность в аффилиации. Самоактуализация. Потребность в уважении. Независимость и самостоятельность. Потребность во власти. Властолюбивые специалисты. Оценка мотивации работника и выбор побуждающих средств.</p>

		<p>Теории мотивации Теории содержания. Теории процесса. Теория А.Маслоу. Теория К.Альдерфера, Мак-Грегора и Ф.Херцберга. Фрустрационно-регрессивное измерение потребности. Теория Х – авторитарный стиль. Теория Y – демократический стиль. Соотношение мировосприятия менеджера. Мотиваторы. Теории процесса: подкрепление и ожидание. Теория подкрепления мотива (Е.Торндайк, К.Халл, Б.Скиннер, Г.Юкл, Дж. Херманн, Дж. Комаки). Теория ожидания (С.Яблонский, В. Норд, Дж.Кэмбелл, Б. Гергопулус, В.Врум и др.). Целевая теория мотивации (Э.Локе). Модификация поведения (С. Латенс, Р. Крейтнер). Результат. Ожидание. Сущность целевой теории мотивации и модификации поведения. Цель. Сопутствующие явления. Механизм целеполагания в мотивации. Мотивация, трудность и осознание. Оперант. Модификация оперантов Стратегии воздействия на работника. Методы мотивации персонала Материально стимулирование. Использование целей организации. Совершенствование нормативной базы. Перепроектирование деятельности. Ротация. Партиципативность.</p> <p>Функция управления, собственник и продуктивность. Отделение управления от собственника. История и положительные стороны. Разделение функций и негативные характеристики. Продуктивность управления современной организацией. Трудности оценки. Критерии продуктивности. Эффективность самоуправления. Саморегуляция. Феномен власти в организационной психологии Понятие «власть» в психологии. Проблемы организационно-психологического исследования явления «власти». Формы доминирования. Врожденная и приобретенная формы. Мотивация влияния. Властолюбие и тип личности. Корыстолюбие и честолюбие. Характеристики властолюбивой личности. Авторитарная личность. Макиавеллизм и его показатели. Психологическая диагностика типа личности.</p> <p>Модели власти на межперсональном уровне Сущность межперсонального анализа. Поведенческий «контур» власти. Многоканальность власти. Модель власти с позиции субъекта. Модель власти с позиции объекта. Положительные и негативные стороны. Средства, формы и потенциал власти. Основание власти. Средства воздействия и формы власти. Классификации видов власти. Точка зрения на власть отечественных исследователей. Легитимная и формальная власть. Экспертная и референтная власть. Информационная власть. Ситуационное манипулирование. Использование третьей стороны как средства власти. Ресурс и тактика реализации властных полномочий. Маневрирование и манипулирование ресурсами власти. Манера. Стратегии самопрезентации. Самомониторинг и его шкала. Власть и деструктивное повиновение. Сущность деструктивного повиновения. Эксперименты С. Мигрэма. Характеристики деструктивного повиновения. Благоприятные условия функционирования организационной власти.</p> <p>Личность и организация Личностные проблемы организационной психологии. Различие личности, индивида и индивидуальности. Номотетический подход. Личностные характеристики. Локус контроля и ориентация на достижения. Догматизм. Акцентуации. Профессионально-важные качества и организация. Содержание ПВК. Направления научного поиска. Технология оценки ПВК на основе контент-анализа. Анализ функций и качества. Экспертно-групповой метод оценки ПВК. Способности и проблемы организации. Умственные, организаторские, коммуникативные и управленческие способности. Способности и этические нормы.</p> <p>Управленческие и организаторские способности Сущность управленческих способностей в исследованиях психологии и менеджменте. Менеджерские характеристики. Концептуальные и личностные характеристики. Общеорганизационные способности по Л.И. Уманскому. Локальные способности. Общие и специальные организационные способности. Криволинейность и прямолинейность зависимости.</p>
3	Группа и организационная	<p>Группа и организация Сущность понятий группа и организация в менеджменте. Задание и его специфика.</p>

	культура	<p>Рабочий саботаж. Хоуторнский эксперимент. Содержание отдельных наблюдений: освещенность, коммуникация, сборка кабеля.</p> <p>Медицентрическая организационная норма. Эффект Рингельмана. Социальная лень.</p> <p>Эффекты групповые: «принадлежность к группе»; «синергии»; «группомыслия»; «конформизма»; «моды» (подражания); «ореола»; «группового фаворитизма»; «группового эгоизма»; «маятника»; «волны»; «пульсара»; «бумеранга»; «мы - они».</p> <p>Включение человека в организацию.</p> <p>Организационные отношения и включение специалиста в групповой процесс. Системообразующие факторы. Основания для классификации групп. Первичная группа. Формальная группа. Характеристика взаимосвязи структур. Командная группа. Референтная группа и ее функции.</p> <p>Процесс развития группы и организации.</p> <p>Стадии развития. Брожение и нормирование. Социально-психологические явления в группе. Статус и роль. Особенности связи статуса и роли. Статусная символика. Аттитюд. Ролевой стереотип. Групповые ожидания. Сотрудники и защитные механизмы. Характеристика рабочей группы. Ролевые и межролевые конфликты.</p> <p>Лидерство и организация.</p> <p>Сущность понятия лидер и лидерство. Отличие лидера от руководителя. Власть и лидерство. Органикратический тип власти. Персонократический тип власти. Харизма. Роль и место организационного психолога. Таблица ориентации для поиска моделей лидерства. Модель Врума-Йеттона-Яго. Правила оценки.</p> <p>Организационная культура.</p> <p>Организационная культура: сущность и этапы становления. Уровни организационной культуры. Культурные атрибуты организации в широком смысле. Социально-психологический климат и культура. Позитивные профиль реализации культуры. Этапы развития организационной культуры. Характеристика этапа углубления. Модели развития культуры. Модель Сате и ее значение. Модель AGIL Модель Уильяма Оучи. Культура и эффективность деятельности организации. Разновидности норм. Кодифицированные нормы. Резидуальные нормы. Санкции. Размер группы и отношения. Общение и рабочая группа. Коммуникационные сети. Лидерство и власть в организации. Классификация сторон общения. Коммуникативная, интерактивная и перцептивная сторона общения. Нисходящие и восходящие каналы информации. Локальный канал. Функции формальной стороны общения. Централизованная сеть.</p>
4	Психологическое обеспечение развития организационной структуры	<p>Проектирование организационной структуры управления.</p> <p>Проектирование организационных систем. Открытые и замкнутые организационные системы. Конструирование целей организации. Внешняя способность выживания. Внутренняя способность выживания. Интеграция интересов организации и сотрудников. Основные фазы в развитии организации.</p> <p>Развитие управленческих функций.</p> <p>Организационная эффективность и управленческие функции. Принципы и методы управления.</p>
5	Психологическое обеспечение развития персонала организации	<p>Развитие трудовых ресурсов.</p> <p>Анализ рынка труда и структуры занятости. Управление трудовыми ресурсами. Профессиональная ориентация. Возрастные особенности профессионального самоопределения. Профессиональная переориентация.</p> <p>Профессиональный отбор.</p> <p>Отбор кадров как функция управления. Методы изучения личности при отборе кадров. Управление обучением персонала. Планирование карьеры сотрудников. Методы персонального развития.</p>
6	Психологическое обеспечение социального и деятельностного развития организации	<p>Сущность социального развития.</p> <p>Понятие социальных изменений. Социальные изменения и социальное развитие. Социальный прогресс и регресс. Содержание социального планирования. Планирование социального развития. Стратегии социального развития.</p> <p>Социальная адаптация в коллективе.</p> <p>Методы социального развития. Проектирование рабочего места. Стимулирование труда. Управление трудовой мотивацией. Оптимизация условий труда. Методы деятельностного развития.</p>

5.2 Занятия лекционного и семинарского типа

5.2.1 Темы лекций

Раздел 1 «Введение в организационную психологию»

1. История становления организационной психологии
2. Развитие организационной психологии в России

Раздел 2 «Организационная власть и личность»

1. Психологический анализ причин возникновения власти
2. Становления первых организационных форм

Раздел 3 «Группа и организационная культура»

1. Группа и организация
2. Лидерство и организация

Раздел 4 «Психологическое обеспечение развития организационной структуры»

1. Проектирование организационных систем
2. Развитие управленческих функций

Раздел 5 «Психологическое обеспечение развития персонала организации»

1. Анализ рынка труда и структуры занятости
2. Профессиональный отбор

Раздел 6 «Психологическое обеспечение социального и деятельностного развития организации»

1. Социальные изменения и социальное развитие
2. Социальная адаптация в коллективе

5.2.2 Вопросы для обсуждения на семинарах и практических занятиях

Раздел 1 «Введение в организационную психологию»

1. С какими областями анализа трудовой деятельности человека непосредственно связана организационная психология?
2. Назовите основные этапы становления организационной психологии в ходе развития психологических наук о труде?
3. В чем состоит специфика организационной психологии по сравнению с психологией труда, социальной психологией, психологией менеджмента, экономической психологией?
4. Чем отличаются по содержанию такие понятия как „труд“ и „работа“, „трудовой пост“ и «профессиональная роль», „профессиональная компетентность“ и „должностные обязанности“?
5. Каким образом эти понятия соотносятся с основными уровнями анализа деятельности человека в организациях („работающий человек“, „специалист“, „служащий организации“)?
6. На чем основаны процессы регуляции в системе прав и обязанностей служащего в организации?
7. Какие основные аспекты анализа совместной трудовой деятельности доминировали в ранних теориях организаций?

Раздел 2 «Организационная власть и личность»

1. Чем обусловлено развитие организационных теорий социальной ориентации? Дайте сравнительную характеристику подходов к анализу организационных взаимодействий в рамках теорий Х-У Д. Мак-Грегора.
2. Какие принципы лежат в основе создания системных теорий организаций?
3. На чем основано описание организаций как „открытой системы“?
4. Как определяется понятие „организация“ в рамках системного подхода? Что нового это дает по сравнению с описательными трактовками организационных взаимодействий?
5. Какие аспекты выполнения совместной деятельности подчеркиваются в определениях организации, используемых в организационной психологии?
6. Каким образом могут быть выделены типы организаций по их целевой направленности?
7. В чем состоят особенности развития новых форм организаций в постиндустриальном обществе?
8. Какие основные характеристики используются в системном анализе организаций?
9. По каким основным блокам строится анализ целевой структуры организации? В чем состоит различие внешних и внутренних целей?
10. Каким образом распределение задач и функций персонала организации отражается в понятии технологии? Назовите основные типы технологий, определяющих функциональное распределение труда?
11. В чем состоят различия показателей результативности и эффективности деятельности организаций? Назовите основные критерии успешной и эффективной работы организации.
12. По каким уровням рассматриваются внутри- и межорганизационных взаимодействий в организационной психологии?
13. Охарактеризуйте тематику работ и направления психологических исследований в организационной психологии.
14. В чем состоит специфика психологического анализа деятельности, соответствующего разным уровням организационных взаимодействий.
15. Каким образом „субъективный образ“ работы связан с развитием трудовой мотивации?

16. В чем состоит специфика описательных и процессуальных моделей трудовой мотивации? Приведите примеры наиболее известных теорий.
17. В чем состоят основные проявления удовлетворенности трудом как индивидуальной, групповой и организационной характеристики?
18. Каким образом социальные и групповые ценности влияют на субъективный смысл труда и индивидуальное отношение к работе в организации?
19. В чем состоят принципиальные различия функций „руководителя“ и „лидера“ в группе/организации?
20. Какие типы направленности деятельности руководителя определяют стиль руководства?
21. Каковы основные качественные характеристики и проявления групповой сплоченности?
22. По каким основным характеристикам оценивается психологический климат в группе?

Раздел 3 «Группа и организационная культура»

1. Какие дополнительные формы стимулирования труда служащих организации способствуют ее эффективному функционированию?
2. Какие существуют определения организационной культуры? Какие факторы оказывают наиболее сильное влияние на ее формирование?
3. Какие основные стадии проходит организация в своем развитии? Что может способствовать продолжительному существованию организаций?
4. Какие способы формирования организационных ценностей используются в процессе управления организацией?
5. Какие типы исследований наиболее распространены в организационной психологии?
6. Какие источники получения информации и методы их анализа применяются в организационной психологии?
7. Чем определяется необходимость использования принципа „активного взаимодействия“ при проведении исследований непосредственно в организациях?
8. Каким образом персонал организации может быть задействован в проведении эмпирических исследований и выработки стратегий оптимизационных решений?
9. Какие этапы проведения организационных исследований включает реализация парадигмы „исследование – диагностика – консультирование/оптимизация“?
10. В чем состоит специфика различных функциональных ролей организационного психолога при выполнении эмпирических исследований и решении оптимизационных задач в организации?
11. Каково место и роль психолога в реализации оптимизационных мероприятий?
12. Какой должностной статус может иметь психолог в организации в зависимости от специфики предписываемых ему обязанностей?
13. В чем состоят противоречия должностного статуса и возможностей реализации профессиональной роли психолога в организации?
14. Каковы основные требования к уровню профессиональной подготовки и сферам компетентности организационного психолога?
15. Соблюдение каких правил „профессиональной этики“ является необходимым при работе психолога с персоналом организаций?
16. Какие формы оплаты и вознаграждения за труд используются в современных организациях?

Раздел 4 «Психологическое обеспечение развития организационной структуры»

1. Открытые и замкнутые организационные системы.
2. Конструирование целей организации.
3. Внешняя способность выживания.
4. Внутренняя способность выживания.
5. Интеграция интересов организации и сотрудников.
6. Основные фазы в развитии организации.
7. Развитие управленческих функций.
8. Организационная эффективность и управленческие функции. Принципы и методы управления.

Раздел 5 «Психологическое обеспечение развития персонала организации»

1. Анализ рынка труда и структуры занятости.
2. Управление трудовыми ресурсами.
3. Профессиональная ориентация.
4. Возрастные особенности профессионального самоопределения.
5. Профессиональная переориентация.

6. Профессиональный отбор.
7. Отбор кадров как функция управления.
8. Методы изучения личности при отборе кадров.
9. Управление обучением персонала.
10. Планирование карьеры сотрудников.
11. Методы персонального развития.

Раздел 6 «Психологическое обеспечение социального и деятельностного развития организации»

1. Понятие социальных изменений.
2. Социальные изменения и социальное развитие.
3. Социальный прогресс и регресс.
4. Содержание социального планирования.
5. Планирование социального развития.
6. Стратегии социального развития.
7. Социальная адаптация в коллективе.
8. Методы социального развития.
9. Проектирование рабочего места.
10. Стимулирование труда.
11. Управление трудовой мотивацией.
12. Оптимизация условий труда. Методы деятельностного развития.

5.3 Определение соотношения объема занятий, проведенное путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимися по очно-заочной форме

Виды контактной работы	Образовательные технологии		Контактная работа	
	Объем занятий, проводимых путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимися (ак.ч)	Объем занятий с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (ак.ч)	(всего ак.ч.)	в том числе в форме практической подготовки (ак.ч.)
1	2	3	4	5
Лекционного типа (лекции)	20	-	20	-
Семинарского типа (семинар)	16	-	16	-
Семинарского типа (практические занятия)	-	56	56	-
<i>в том числе в форме практической подготовки</i>	-	-	-	6
Семинарского типа (курсовое проектирование (работа))	-	-	-	-
Семинарского типа (лабораторные работы)	-	-	-	-
Промежуточная аттестация (экзамен)	2,2	-	2,2	-
Итого	38,2	56	94,2	6

Соотношение объема занятий, проводимых путем непосредственного взаимодействия педагогического работника с обучающимися по очно-заочной форме – 41 %.

6. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Методические указания для преподавателя

Изучение дисциплины проводится в форме лекций, практических занятий, организации самостоятельной работы студентов, консультаций. Главное назначение лекции - обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес студентов к учебной деятельности и к изучению конкретной учебной дисциплины, сформировать у обучающихся ориентиры для самостоятельной работы над дисциплиной.

Основной целью практических занятий является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов дисциплины, их методологическая и методическая проработка. Они проводятся в форме опроса, диспута, тестирования, обсуждения докладов и пр.

Самостоятельная работа с научной и учебной литературой дополняется работой с тестирующими системами, тренинговыми программами, информационными базами, образовательным ресурсом электронной информационно-образовательной среды и сети Интернет.

6.2 Методические материалы обучающимся по дисциплине, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Методические материалы доступны на сайте «Личная студия» в разделе «Методические указания и пособия».

1. Методические указания «Введение в технологию обучения».
2. Методические указания по проведению учебного занятия «Вебинар».
3. Методические указания по проведению занятия «Семинар-обсуждение устного эссе», «Семинар-обсуждение устного доклада».
4. Методические указания по проведению занятия «Семинар – семинар-ассесмент реферата».
5. Методические указания по проведению занятия «Семинар – ассесмент дневника по физкультуре и спорту».
6. Методические указания по проведению занятия «Семинар – обсуждение реферата».
7. Методические указания по проведению учебного занятия с компьютерным средством обучения «Практическое занятие - тест-тренинг».
8. Методические указания по проведению учебного занятия с компьютерным средством обучения «Практическое занятие - глоссарный тренинг».
9. Методические указания по проведению занятия «Практическое занятие - позетовое тестирование».
10. Положение о реализации электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.
11. Методические указания по проведению занятия «Практическое занятие - алгоритмический тренинг».

Указанные методические материалы для обучающихся доступны в Личной студии обучающегося, в разделе ресурсы.

6.3 Особенности реализации дисциплины в отношении лиц из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Студенты с ограниченными возможностями здоровья, в отличие от остальных студентов, имеют свои специфические особенности восприятия и переработки учебного материала.

Подбор и разработка учебных материалов должны производиться с учетом того, чтобы предоставлять этот материал в различных формах так, чтобы инвалиды с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально (например, с использованием программ-синтезаторов речи) или с помощью тифлоинформационных устройств.

Выбор средств и методов обучения осуществляется самим преподавателям. При этом в образовательном процессе рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений студентов с ограниченными возможностями здоровья с преподавателями и другими студентами, создания комфортного психологического климата в студенческой группе.

Разработка учебных материалов и организация учебного процесса проводится с учетом следующих нормативных документов и локальных актов образовательной организации:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598;
- Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4563;
- Федерального закона от 03.05.2012 № 46-ФЗ «О ратификации Конвенции о правах инвалидов» // СЗ РФ. 2012. № 19. Ст. 2280;

- Приказа Минобрнауки России от 09.11.2015 № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2016. № 4;

- приказа Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» // Зарегистрировано в Минюсте России 14.07.2017 № 47415;

- Методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенных возможностями здоровья, утвержденных Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн;

- Положения об организации и осуществлении образовательной деятельности по реализации образовательных программ высшего образования с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (локальный нормативный акт утв. приказом АНО ВО ОУЭП от 20.01.2021 № 10;

- Положения об обучении инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (локальный нормативный акт утв. приказом от 20.01.2021 № 10. Рассмотрено и одобрено Ученым советом АНО ВО ОУЭП, протокол от 20.01.2021 № 5);

- Положения о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (локальный нормативный акт утв. приказом от 20.01.2021 № 10. Рассмотрено и одобрено Ученым советом АНО ВО ОУЭП, протокол от 20.01.2021 № 5).

- Порядка разработки оценочных материалов и формирования фонда оценочных материалов для проведения промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации и критерии оценивания при текущем контроле успеваемости (локальный нормативный акт утв. приказом АНО ВО ОУЭП от 20.01.2021 № 10);

- Правил приема на обучение в автономную некоммерческую организацию высшего образования «Открытый университет экономики, управления и права» (АНО ВО ОУЭП) по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата и магистратуры на 2021-2022 учебный год (локальный нормативный акт утв. приказом от 20.01.2021 № 10. Рассмотрено и одобрено Ученым советом АНО ВО ОУЭП, протокол от 20.01.2021 № 5);

- Положения об экзаменационной комиссии (локальный нормативный акт утв. приказом от 20.01.2021 № 10. Рассмотрено и одобрено Ученым советом АНО ВО ОУЭП, протокол от 20.01.2021 № 5).

- Правил подачи и рассмотрения апелляций по результатам вступительных испытаний (локальный нормативный акт утв. приказом от 20.01.2021 № 10. Рассмотрено и одобрено Ученым советом АНО ВО ОУЭП, протокол от 20.01.2021 № 5);

- Положения о разработке и реализации адаптированных учебных программ АНО ВО ОУЭП (локальный нормативный акт утв. приказом от 20.01.2021 № 10. Рассмотрено и одобрено Студенческим советом протокол от 20.01.2021 № 13 и Ученым советом АНО ВО ОУЭП, протокол от 20.01.2021 № 5);

- Положения об организации обучения обучающихся по индивидуальному учебному плану (локальный нормативный акт утв. приказом от 20.01.2021 № 10. Рассмотрено и одобрено Ученым советом АНО ВО ОУЭП, протокол от 20.01.2021 № 5);

- Положения об оказании платных образовательных услуг для лиц с ограниченными возможностями (локальный нормативный акт утв. приказом от 20.01.2021 № 10. Рассмотрено и одобрено Ученым советом АНО ВО ОУЭП, протокол от 20.01.2021 № 5).

В соответствии с нормативными документами инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья по зрению имеют право присутствовать на занятиях вместе с ассистентом, оказывающим обучающемуся необходимую помощь; инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья по слуху имеют право на использование звукоусиливающей аппаратуры.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обеспечивается соблюдение следующих общих требований:

- проведение аттестации для инвалидов в одной аудитории совместно с обучающимися, не являющимися инвалидами, если это не создает трудностей для инвалидов и иных обучающихся при прохождении государственной итоговой аттестации;

- присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся инвалидам необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей (занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, общаться с экзаменатором);

- пользование необходимыми обучающимся инвалидам техническими средствами при прохождении аттестации с учетом их индивидуальных особенностей;

- обеспечение возможности беспрепятственного доступа обучающихся инвалидов в аудитории, туалетные и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях.

По письменному заявлению обучающегося инвалида продолжительность сдачи обучающимся инвалидом экзамена может быть увеличена по отношению к установленной продолжительности его сдачи:

- продолжительность сдачи экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;

- продолжительность подготовки обучающегося к ответу на экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут.

В зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся с ограниченными возможностями здоровья организация обеспечивает выполнение следующих требований при проведении аттестации:

а) для слепых:

- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются обучающимися с использованием клавиатуры с азбукой Брайля, либо надиктовываются ассистенту;

б) для слабовидящих:

- задания и иные материалы для сдачи экзамена оформляются увеличенным шрифтом и/или использованием специализированным программным обеспечением Jaws;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- при необходимости обучающимся предоставляется увеличивающее устройство, допускается использование увеличивающих устройств, имеющихся у обучающихся;

в) для глухих и слабослышащих, с тяжелыми нарушениями речи:

- имеется в наличии информационная система "Исток" для слабослышащих коллективного пользования;

- по их желанию испытания проводятся в электронной или письменной форме;

г) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- тестовые и тренировочные задания по текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации выполняются обучающимися на компьютере через сайт «Личная студия» с использованием электронного обучения, дистанционных технологий;

- для обучения лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата используется электронный образовательный ресурс, электронная информационно-образовательная среда;

- по их желанию испытания проводятся в устной форме.

О необходимости обеспечения специальных условий для проведения аттестации обучающийся должен сообщить письменно не позднее, чем за 10 дней до начала аттестации. К заявлению прилагаются документы, подтверждающие наличие у обучающегося индивидуальных особенностей (при отсутствии указанных документов в организации).

6.4 Методические рекомендации по самостоятельной работе студентов

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного специалиста, формирование у него способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- качественное освоение теоретического материала по изучаемой дисциплине, углубление и расширение теоретических знаний с целью их применения на уровне межпредметных связей;

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических навыков;

- формирование умений по поиску и использованию нормативной, правовой, справочной и специальной литературы, а также других источников информации;

- развитие познавательных способностей и активности, творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;

- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самообразованию, самосовершенствованию и самореализации;

развитие научно-исследовательских навыков;

формирование умения решать практические задачи профессиональной деятельности, используя приобретенные знания, способности и навыки.

Самостоятельная работа является неотъемлемой частью образовательного процесса.

Самостоятельная работа предполагает инициативу самого обучающегося в процессе сбора и усвоения информации, приобретения новых знаний, умений и навыков и его ответственность за планирование, реализацию и оценку результатов учебной деятельности. Процесс освоения знаний при самостоятельной работе не обособлен от других форм обучения.

Самостоятельная работа должна:

- быть выполнена индивидуально (или являться частью коллективной работы). В случае, когда самостоятельная работа подготовлена в порядке выполнения группового задания, в работе делается соответствующая оговорка;

- представлять собой законченную разработку (этап разработки), в которой анализируются актуальные проблемы по определенной теме и ее отдельных аспектов

отражать необходимую и достаточную компетентность автора;

иметь учебную, научную и/или практическую направленность;

- быть оформлена структурно и в логической последовательности: титульный лист, оглавление, основная часть, заключение, выводы, список литературы, приложения,

- содержать краткие и четкие формулировки, убедительную аргументацию, доказательность и обоснованность выводов;
- соответствовать этическим нормам (правила цитирования и парафраз; ссылки на использованные библиографические источники; исключение плагиата, дублирования собственного текста и использования чужих работ).

6.4.1 Формы самостоятельной работы обучающихся по разделам дисциплины

Раздел 1 «Введение в организационную психологию»

Темы устного доклада

1. Теории современной организации в США.
2. Источники организационной психологии.
3. Развитие организационной психологии в России.
4. История становления организационной психологии.
5. Категориальный аппарат организационной психологии.
6. Объект, предмет и подходы исследования в организационной психологии.
7. Принципы исследования организационной психологии.
8. Методы исследования организационной психологии.
9. Структурно-функциональные характеристики организации.
10. Формы, методы и способы реорганизации управленческих структур.
11. Прогнозирование организационной системы.
12. Структура организации.
13. Классические теории организации.
14. Ситуационные теории организации.
15. Системный подход к пониманию организации.
16. Системный подход организационной психологии.
17. Этапы оценки организации.
18. Организационная власть, роль и субъект власти в организации.
19. Этапы и фазы существования организации.
20. Проектирование организации и самоорганизация.

Раздел 2 «Организационная власть и личность»

Темы рефератов

1. Потребности и интересы как мотивы трудовой деятельности.
2. Сравнительный анализ иерархических теорий мотивации А. Маслоу и К. Альдерфера.
3. Сравнительный анализ теорий мотивации А. Маслоу и Ф. Герцберга.
4. Сравнительный анализ теории ожидания В. Врума и теории усиления Б. Скиннера.
5. Сравнительный анализ теорий мотивации А. Маслоу и Ш. Ричи - П. Мартина.
6. Влияние стиля руководства на мотивацию персонала.
7. Мотивационный кризис персонала: причины и пути выхода.
8. Мотивация достижений и мотивация избегания неудач.
9. Анализ причин низкой мотивации персонала.
10. Методы повышения творческой активности персонала.
11. Комплексно-методический подход к мотивации персонала.
12. Адаптационно-организационный подход к мотивации персонала.
13. Метод рейтинговых шкал и его использование в практике вознаграждений.
14. Использование поощрений и наказаний для мотивации персонала.
15. Влияние партисипации на мотивацию персонала.
16. Методы диагностики особенностей мотивационно-потребностной сферы персонала.
17. Методы диагностики уровня трудовой мотивации персонала.
18. Внутренняя и внешняя мотивация персонала.
19. Мотивация просоциального поведения персонала.
20. Мотивация асоциального и девиантного поведения персонала.
21. Мотивация профессиональной деятельности.
22. Организации в постиндустриальном обществе.
23. Организационные ценности и эффективность трудового поведения.
24. Лидерство и реализация властных функций в организации.
25. Роль индивидуально-типологических особенностей руководителя и стиля управления в развитии организации.
26. Причины сопротивления персонала нововведениям в условиях высокоэффективной и низкоэффективной экономической системы.
27. Психологические способы оптимизации процесса внедрения нововведений.
28. Психологический климат в организации, управление изменениями.
29. Развитие культуры управления, стили руководства.

30. Системный подход в организационной психологии.

Раздел 3 «Группа и организационная культура»

Темы рефератов

1.

Выполните учебное задание (реферат) по теме: «Формы стимулирования труда в организации».

Обоснуйте, почему это направление Вы считаете важным, определите критерии, по которым автор реферата будет оценивать решаемую им проблему, а также цели, задачи исследования. В тексте учебного задания ответьте на вопрос: какие дополнительные формы стимулирования труда служащих организации способствуют ее эффективному функционированию?

Сформулируйте выводы по проведенному исследованию.

2.

Выполните учебное задание (реферат) по теме: «Феномен «организационной культуры».

Обоснуйте, почему это направление Вы считаете важным, определите критерии, по которым автор реферата будет оценивать решаемую им проблему, а также цели, задачи исследования. В тексте учебного задания ответьте на вопросы: какие существуют определения организационной культуры? Какие факторы оказывают наиболее сильное влияние на ее формирование?

Сформулируйте выводы по проведенному исследованию.

3.

Выполните учебное задание (реферат) по теме: «Значимость труда и ее отражение в индивидуальных и групповых ценностях».

Обоснуйте, почему это направление Вы считаете важным, определите критерии, по которым автор реферата будет оценивать решаемую им проблему, а также цели, задачи исследования. В тексте учебного задания рассмотрите ценности и ценностные альтернативы, с которыми регулярно сталкиваются работники организации.

Сформулируйте выводы по проведенному исследованию.

4.

Выполните учебное задание (реферат) по теме: «Развитие групп. Команды в организациях».

Обоснуйте, почему это направление Вы считаете важным, определите критерии, по которым автор реферата будет оценивать решаемую им проблему, а также цели, задачи исследования. В тексте учебного задания рассмотрите вопросы: теоретические аспекты управленческих команд в организации, типология и факторы их формирования, оценка эффективности деятельности и роль лидеров. Различия между командой и группой, стадии их формирования. Качества, необходимые для работы с людьми.

Сформулируйте выводы по проведенному исследованию.

5.

Выполните учебное задание (реферат) по теме: «Организационная культура: нормы и ценности».

Обоснуйте, почему это направление Вы считаете важным, определите критерии, по которым автор реферата будет оценивать решаемую им проблему, а также цели, задачи исследования. В тексте учебного задания рассмотрите вопросы: сущность и роль организационной культуры. Взаимосвязь социального управления и организационной культуры. Характер личностных и производственных отношений в организации. Позитивные и негативные ценности. Отрицательные нормы организационной культуры.

Сформулируйте выводы по проведенному исследованию.

6.

Выполните учебное задание (реферат) по теме: «Лидерство и реализация властных функций в организации».

Обоснуйте, почему это направление Вы считаете важным, определите критерии, по которым автор реферата будет оценивать решаемую им проблему, а также цели, задачи исследования. В тексте учебного задания рассмотрите вопросы: понятие и психологическое обоснование феномена лидерства; отличие лидерства от управления; необходимые черты, которыми должен обладать настоящий лидер; власть и особенности ее взаимосвязи с лидерством, проявление в организации; положительная и отрицательная динамика власти и лидерства;

Сформулируйте выводы по проведенному исследованию.

7.

Выполните учебное задание (реферат) по теме: «Кризисы в развитии организаций».

Обоснуйте, почему это направление Вы считаете важным, определите критерии, по которым автор реферата будет оценивать решаемую им проблему, а также цели, задачи исследования. В тексте учебного задания рассмотрите вопросы: общие и специфические, внешние и внутренние факторы рискованного развития организации; возникновение кризисов в организации; тенденции циклического развития организации; опасность и вероятность кризисов в тенденциях циклического развития организации

Сформулируйте выводы по проведенному исследованию.

8.

Выполните учебное задание (реферат) по теме: «Формы оказания консультационной помощи в организациях».

Обоснуйте, почему это направление Вы считаете важным, определите критерии, по которым автор реферата будет оценивать решаемую им проблему, а также цели, задачи исследования. В тексте учебного задания рассмотрите вопросы: понятие консультативной помощи; существующие организационные формы консультативной помощи; стратегии консультативной помощи; ведущие формы оказания консультативной помощи в организациях.

Сформулируйте выводы по проведенному исследованию.

9.

Выполните учебное задание (реферат) по теме: «Концепции организационной культуры в зарубежной психологии».

Обоснуйте, почему это направление Вы считаете важным, определите критерии, по которым автор реферата будет оценивать решаемую им проблему, а также цели, задачи исследования. В тексте учебного задания рассмотрите две основные концепции организационной культуры: феноменологическую и рационально-прагматическую, их источники и содержание, выявите их сходства и различия, укажите практическую ценность каждой концепции.

Сформулируйте выводы по проведенному исследованию.

10.

Выполните учебное задание (реферат) по теме: «Источники формирования организационной культуры».

Обоснуйте, почему это направление Вы считаете важным, определите критерии, по которым автор реферата будет оценивать решаемую им проблему, а также цели, задачи исследования. В тексте учебного задания приведите два-три исторических примера формирования яркой организационной культуры на предприятиях (отечественных или зарубежных – по Вашему выбору).

Сформулируйте выводы по проведенному исследованию.

11.

Выполните учебное задание (реферат) по теме: «Методы диагностики организационной культуры».

Обоснуйте, почему это направление Вы считаете важным, определите критерии, по которым автор реферата будет оценивать решаемую им проблему, а также цели, задачи исследования. В тексте учебного задания рассмотрите существующие методы диагностики организационной культуры с целью выбора наиболее подходящего для исследования современных российских компаний. Сформулируйте выводы по проведенному исследованию.

12.

Выполните учебное задание (реферат) по теме: «Организационная культура и эффективность деятельности организации».

Обоснуйте, почему это направление Вы считаете важным, определите критерии, по которым автор реферата будет оценивать решаемую им проблему, а также цели, задачи исследования. В тексте учебного задания рассмотрите вопросы: аналитический подход организационной культуры и ее элементы. Современная теория имиджа организации. Система методов поддержания организационной культуры, ее изменение, применение на российских предприятиях.

Сформулируйте выводы по проведенному исследованию.

13.

Выполните учебное задание (реферат) по теме: «Лидерство и организация».

Обоснуйте, почему это направление Вы считаете важным, определите критерии, по которым автор реферата будет оценивать решаемую им проблему, а также цели, задачи исследования. В тексте учебного задания рассмотрите вопросы: понятие и содержание лидерства; типология лидерства; управление лидерством в организации. Сформулируйте выводы по проведенному исследованию.

14.

Выполните учебное задание (реферат) по теме: «Организационные отношения и включение специалиста в групповой процесс».

Обоснуйте, почему это направление Вы считаете важным, определите критерии, по которым автор реферата будет оценивать решаемую им проблему, а также цели, задачи исследования. В трактовке адаптации к деятельности выделите два подхода: собственно адаптацию к условиям производственной деятельности и саму модификацию условий, как способ оптимизации и повышения эффективности деятельности. Сформулируйте выводы по проведенному исследованию.

15.

Выполните учебное задание (реферат) по теме: «Процесс развития группы и организации».

Обоснуйте, почему это направление Вы считаете важным, определите критерии, по которым автор реферата будет оценивать решаемую им проблему, а также цели, задачи исследования. В тексте учебного задания ответьте на вопросы: какие основные стадии проходит организация в своем развитии? Что может способствовать продолжительному существованию организаций?

Сформулируйте выводы по проведенному исследованию.

Раздел 4 «Психологическое обеспечение развития организационной структуры»

Темы устного доклада

1. Проектирование организационных систем.
2. Конструирование целей организации.
3. Внешняя и внутренняя способность выживания.
4. Интеграция интересов организации и сотрудников.
5. Основные фазы в развитии организации.
6. Развитие управленческих функций.
7. Организационная эффективность и управленческие функции.
8. Принципы управления организацией.
9. Методы управления организацией.
10. Организационная структура управления.
11. Открытые и замкнутые организационные системы.
12. Психологический анализ причин возникновения власти.
13. Социально-психологические явления в группе.

Раздел 5 «Психологическое обеспечение развития персонала организации»

Темы устного доклада

1. Анализ рынка труда и структуры занятости.
2. Способы управления трудовыми ресурсами.
3. Профессиональная ориентация личности.
4. Возрастные особенности профессионального самоопределения.
5. Профессиональная переориентация сотрудников.
6. Профессиональный отбор при приеме на работу.
7. Отбор кадров как функция управления.
8. Методы изучения личности при отборе кадров.
9. Управление обучением персонала.
10. Планирование карьеры сотрудников.
11. Методы персонального развития.
12. Личностные проблемы организационной психологии.
13. Профессионально-важные качества личности и организация.
14. Сущность управленческих способностей в психологических исследованиях.
15. Сущность понятий «лидер» и «лидерство», отличие лидера от руководителя.
16. Организационные отношения и включение специалиста в групповой процесс.
17. Методы мотивации персонала и руководителя.
18. Профессионально-психологический отбор персонала.
19. Противоречия в анализе потребностей личности.
20. Технология оценки профессионально-важных качеств личности.

7. Фонд оценочных материалов для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

7.1. Система оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации, а также критерии выставления оценок, описание шкал оценивания

Критерии и описание шкал оценивания приведены в Порядке разработки оценочных материалов и формирования фонда оценочных материалов для проведения промежуточной и итоговой (государственной итоговой) аттестации и критерии оценивания при текущем контроле успеваемости (локальный нормативный акт утв. приказом АНО ВО ОУЭП 20.01.2021 № 10)

№ п/п	Наименование формы проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Описание показателей оценочного материала	Представление оценочного материала в фонде	Критерии и описание шкал оценивания (шкалы: 0 – 100%, четырёхбалльная, тахометрическая)
1	Позетовое тестирование (ПЗТ)	Контрольное мероприятие по учебному материалу каждой темы (раздела) дисциплины, состоящее в выполнении обучающимся системы стандартизированных заданий, которая позволяет автоматизировать процедуру измерения	Система стандартизированных заданий	- от 0 до 49,9 % выполненных заданий – не удовлетворительно; - от 50% до 69,9% - удовлетворительно; - от 70% до 89,9% - хорошо; - от 90% до 100% - отлично.

		уровня знаний и умений обучающегося. Модульное тестирование включает в себя следующие типы заданий: задание с единственным выбором ответа из предложенных вариантов, задание на определение верных и неверных суждений; задание с множественным выбором ответов.		
2	<i>Тест-тренинг</i>	Вид тренингового учебного занятия, задачей которого является закрепление учебного материала, а также проверка знаний обучающегося как по дисциплине в целом, так и по отдельным темам (разделам) дисциплины .	Система стандартизированных заданий	- от 0 до 69,9 % выполненных заданий – не зачтено; - 70 до 100 % выполненных заданий – зачтено.
3	<i>Экзамен</i>	1-я часть экзамена: выполнение обучающимися практико-ориентированных заданий (аттестационное испытание промежуточной аттестации, проводимое устно с использованием телекоммуникационных технологий)	Практико-ориентированные задания	<i>Критерии оценивания преподавателем практико-ориентированной части экзамена:</i> – соответствие содержания ответа заданию, полнота раскрытия темы/задания (оценка соответствия содержания ответа теме/заданию); – умение проводить аналитический анализ прочитанной учебной и научной литературы, сопоставлять теорию и практику; – логичность, последовательность изложения ответа; – наличие собственного отношения обучающегося к теме/заданию; – аргументированность, доказательность излагаемого материала. <i>Описание шкалы оценивания практико-ориентированной части экзамена</i> Оценка «отлично» выставляется за ответ, в котором содержание соответствует теме или заданию, обучающийся глубоко и прочно усвоил учебный материал, последовательно, четко и логически стройно излагает его, демонстрирует собственные суждения и размышления на заданную тему, делает соответствующие

			<p>выводы; умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, приводит материалы различных научных источников, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения задания, показывает должный уровень сформированности компетенций.</p> <p>Оценка <i>«хорошо»</i> выставляется обучающемуся, если ответ соответствует и раскрывает тему или задание, показывает знание учебного материала, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей при выполнении задания, правильно применяет теоретические положения при выполнении задания, владеет необходимыми навыками и приемами его выполнения, однако испытывает небольшие затруднения при формулировке собственного мнения, показывает должный уровень сформированности компетенций.</p> <p>Оценка <i>«удовлетворительно»</i> выставляется обучающемуся, если ответ в полной мере раскрывает тему/задание, обучающийся имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении учебного материала по заданию, его собственные суждения и размышления на заданную тему носят поверхностный характер.</p> <p>Оценка <i>«неудовлетворительно»</i> выставляется обучающемуся, если не раскрыта тема, содержание ответа не соответствует теме, обучающийся не обладает знаниями по значительной части учебного материала и не</p>
--	--	--	---

			может грамотно изложить ответ на поставленное задание, не высказывает своего мнения по теме, допускает существенные ошибки, ответ выстроен непоследовательно, неаргументированно. Итоговая оценка за экзамен выставляется преподавателем в совокупности на основе оценивания результатов электронного тестирования обучающихся и выполнения ими практико-ориентированной части экзамена
		2-я часть экзамена: выполнение электронного тестирования (аттестационное испытание промежуточной аттестации с использованием информационных тестовых систем)	Система стандартизированных заданий (тестов) <i>Описание шкалы оценивания электронного тестирования:</i> – от 0 до 49,9 % выполненных заданий – неудовлетворительно; – от 50 до 69,9% – удовлетворительно; – от 70 до 89,9% – хорошо; – от 90 до 100% – отлично

7.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Раздел 1

Задание

Порядковый номер задания	1.
Тип	1
Вес	1

Прикладная отрасль психологического знания, которая изучает психическую деятельность и поведение людей в организациях, - это

	организационная психология
	инженерная психология
	экономическая психология
	психология управления

Задание

Порядковый номер задания	2.
Тип	1
Вес	1

Набор разделяемых персоналом ценностей, образцов поведения, определяющих символов, установок и принятых способов достижения целей, которые отличают данную организацию от остальных, - это

	психологическое обеспечение организационного развития
	организационная культура
	организационное поведение
	мотивация персонала

Задание

Порядковый номер задания	3.
Тип	1
Вес	1

Высший уровень профессионального мастерства руководителя, в котором его искусство вести персонал к успехам в выполнении самых сложных заданий оптимально сочетается с использованием научных методов, - это	
	организационная культура управления
	стиль управления
	менеджмент высшего звена
	лидерство

Задание

Порядковый номер задания	4.
Тип	1
Вес	1

_____ подход к решению организационных проблем отдает предпочтение субъективному фактору управления организацией, личным способностям и практическим навыкам, отрицает нормы и закономерности управления	
	Универсальный
	Ситуативный
	Релятивистский
	Личностный

Задание

Порядковый номер задания	5.
Тип	1
Вес	1

_____ подход к решению организационных проблем отличается тем, что его сторонники пытаются подвести психологию людей в организационной ситуации под небольшой набор универсальных принципов	
	Универсальный
	Ситуативный
	Релятивистский
	Личностный

Задание

Порядковый номер задания	6.
Тип	1
Вес	1

_____ подход к решению организационных проблем получил такое наименование в силу того, что организационные действия являются наиболее адекватными специфической ситуации и конкретным людям	
	Универсальный
	Ситуативный
	Релятивистский
	Личностный

Задание

Порядковый номер задания	7.
Тип	1
Вес	1

_____ подход к решению организационных проблем требует пересмотра сложившихся подходов к трактовке организации, как относительных по своим целям и ценностям	
	Универсальный
	Ситуативный
	Релятивистский
	Личностный

Задание

Порядковый номер задания	8.
Тип	1

Вес	1
-----	---

Совокупность определенных представлений и определений, каких-либо терминов, а также ценностных установок, которые принимаются и разделяются научным сообществом, - это	
	методология
	подход
	парадигма
	критерий

Задание

Порядковый номер задания	9.
Тип	1
Вес	1

Фактор, объединяющий и направляющий людей в совместной деятельности, - это	
	индивидуальная цель
	общая цель
	коллективная задача
	организационная культура

Задание

Порядковый номер задания	10.
Тип	1
Вес	1

Принцип организационной психологии, требующий рассматривать социальную систему и ее образования основанием социальных качеств человека и общностей людей, - это принцип	
	системности
	гуманизма
	демократизма
	справедливости

Задание

Порядковый номер задания	11.
Тип	1
Вес	1

Принцип организационной психологии, означающий безоговорочное признание человека как высшей ценности с вытекающими из этого последствиями, - это принцип	
	системности
	гуманизма
	демократизма
	справедливости

Задание

Порядковый номер задания	12.
Тип	1
Вес	1

Принцип организационной психологии, требующий свободного создания неформальных групп внутри сообществ, выборности ряда органов, гласности, децентрализации управления, - это принци	
	п системности
	гуманизма
	демократизма
	справедливости

Задание

Порядковый номер задания	13.
Тип	1
Вес	1

Принцип организационной психологии, предполагающий воздаяние человеку по его заслугам, соблюдение распределительной честности, - это принцип	
	системности
	гуманизма
	демократизма
	справедливости

Задание

Порядковый номер задания	14.
Тип	1
Вес	1

Принцип организационной психологии, предполагающий совокупность правовых, административных и моральных норм, предъявляемых к человеку, - это принцип	
	требовательности
	системности
	гуманизма
	ответственности

Задание

Порядковый номер задания	15.
Тип	1
Вес	1

Принцип организационной психологии, предполагающий осознание индивидом своего долга и его исполнение, - это принцип	
	требовательности
	системности
	гуманизма
	ответственности

Раздел 2

Задание

Порядковый номер задания	1.
Тип	1
Вес	1

Автором теории мотивации X и Y является	
	Д. Мак-Грегор
	А. Маслоу
	Ф. Херцберг
	К.П. Альдерфер

Задание

Порядковый номер задания	2.
Тип	1
Вес	1

Автором мотивационно-генетической (двухфакторной) теории является	
	Д. Мак-Грегор
	А. Маслоу
	Ф. Херцберг
	К.П. Альдерфер

Задание

Порядковый номер задания	3.
Тип	1
Вес	1

По мнению _____ людей заботят только три потребности: потребность существовать, потребность общаться с другими и потребность своего роста и развития	
	Д. Мак-Грегора
	А. Маслоу
	Ф. Херцберга
	К.П. Альдерфера

Задание

Порядковый номер задания	4.
Тип	1
Вес	1

К теориям содержания относится	
	мотивационно-генетическая (двухфакторная) теория (Ф. Херцберг)
	целевая теория мотивации (Э.Локе)
	модификация поведения (С. Латенс, Р. Крейтнер)
	теория ожидания (С.Яблонский, В. Норд, Дж.Кэмбелл, Б. Гергопулус, В.Врум и др.)

Задание

Порядковый номер задания	5.
Тип	1
Вес	1

_____ предполагает: надбавки, индивидуальные бонусы за выполненную работу, сдельная оплата труда, групповые бонусы за работу	
	использование целей организации
	материальное стимулирование
	разработка функций персонала
	партиципативность

Задание

Порядковый номер задания	6.
Тип	1
Вес	1

_____ менеджера обозначают потенциал специалиста в оценке и прогнозе организационной ситуации	
	интеллектуальные способности
	организаторские способности
	коммуникативные способности
	прогностические способности

Задание

Порядковый номер задания	7.
Тип	1
Вес	1

_____ руководителя предполагают его умение выступать не только на собраниях и совещаниях узкого круга лиц, но и в ходе дискуссий, митингов и массовых скоплений населения, в социальных сетях интернета	
	интеллектуальные способности
	организаторские способности
	коммуникативные способности
	креативные способности

Задание

Порядковый номер задания	8.
Тип	1
Вес	1

_____ предполагают развитие навыков и умений взаимодействия с людьми и реализуются в подборе и расстановке персонала, совершенствовании структуры и функций, использовании властных полномочий, мотивации персонала и т.д.	
	интеллектуальные способности
	организаторские способности
	коммуникативные способности
	креативные способности

Задание

Порядковый номер задания	9.
Тип	1
Вес	1

_____ (по Л.И. Уманскому) включает в себя: быстрое и точное отражение особенностей состояния других людей, сопереживание, эмоциональная синхронность, высокая чувствительность и восприимчивость к описанию психологических качеств других и т.д.	
	психологическая избирательность
	практический психологический ум
	психологический такт
	общественная энергичность

Задание

Порядковый номер задания	10.
Тип	1
Вес	1

_____ (по Л.И. Уманскому) включает в себя: адекватное распределение обязанностей с учетом индивидуальных особенностей, быстрая ориентация в ситуациях, находчивость, способность вызывать стимулирующие мотивы деятельности, учет взаимоотношений и т.д.	
	психологическая избирательность
	практический психологический ум
	психологический такт
	общественная энергичность

Задание

Порядковый номер задания	11.
Тип	1
Вес	1

_____ (по Л.И. Уманскому) включает в себя: чувство меры во взаимоотношениях с людьми, речевая адаптация к разным людям и речевая находчивость, индивидуализации общения, чувство ситуации, учет внешних обстоятельств взаимоотношения и т.п.	
	психологическая избирательность
	практический психологический ум
	психологический такт
	общественная энергичность

Задание

Порядковый номер задания	12.
Тип	1
Вес	1

_____ (по Л.И. Уманскому) включает в себя: эмоциональное речевое воздействие, волевое побуждение, способность воздействовать на других примером, логическая убедительность воздействия словом и делом, уверенность в своих силах, способность выбрать момент воздействия и риска	
	психологическая избирательность
	практический психологический ум
	психологический такт
	общественная энергичность

Задание

Порядковый номер задания	13.
Тип	1
Вес	1

_____ (по Л.И. Уманскому) включает в себя: смелость предъявления требований, постоянство предъявления требований, гибкость их предъявления в зависимости от конкретной обстановки, самостоятельность требований, категоричность требований и т.п.	
	практический психологический ум
	психологический такт
	требовательность
	критичность

Задание

Порядковый номер задания	14.
Тип	1
Вес	1

_____ (по Л.И. Уманскому) включает в себя: умение увидеть и выделить недостатки, самостоятельность критичности, легкость критического анализа, логичность и аргументированность критики, прямота и смелость критичности и т.п.	
	практический психологический ум
	психологический такт
	требовательность
	критичность

Задание

Порядковый номер задания	15.
Тип	1
Вес	1

К общим способностям относится	
	креативность
	память
	социальная перцепция
	практическое мышление

Раздел 3**Задание**

Порядковый номер задания	1.
Тип	1
Вес	1

Способ построения психологического портрета собеседника в процессе делового общения, основанный на психологическом анализе, позволяющем проникнуть в эмоциональное состояние людей, взаимодействующих в той или иной жизненной ситуации, – это	
	эмпатия
	рефлексия
	индивидуализация
	стереотипизация

Задание

Порядковый номер задания	2.
Тип	1
Вес	1

Способ построения психологического портрета собеседника в процессе делового общения, основанный на познании и оценке менеджером своей позиции и размышлениях о позиции другого человека, ходе его	
---	--

мыслей и предполагаемых планах поведения, - это	
	рефлексия
	эмпатия
	индивидуализация
	стереотипизация

Задание

Порядковый номер задания	3.
Тип	1
Вес	1

Способ построения психологического портрета собеседника в процессе делового общения, строящийся на основе переноса выявленных в практике общения менеджера типичных свойств и способов поведения личности на конкретную ситуацию взаимодействия, - это	
	стереотипизация
	эмпатия
	ассоциация
	индивидуализация

Задание

Порядковый номер задания	4.
Тип	1
Вес	1

Способ анализа поведения и характерных черт личности, в основе которого лежит выявление особых психологических примет, индивидуальных особенностей деятельности, его умений и навыков, – это	
	индивидуализация
	эмпатия
	рефлексия
	стереотипизация

Задание

Порядковый номер задания	5.
Тип	1
Вес	1

Тип абстрактного собеседника, который характеризуется тем, что в ходе деловой беседы своей позицией и подходом неосознанно провоцирует собеседников на то, чтобы они не соглашались с его позицией и выводами, – это психологическая модель	
	«нигилист»
	«всезнайка»
	«болтун»
	«неприступный»

Задание

Порядковый номер задания	6.
Тип	1
Вес	1

Тип абстрактного собеседника, который характеризуется тем, что в ходе деловой беседы любит навязывать свою точку зрения, на все имеет свое мнение и уверен в том, что все знает лучше других, – это психологическая модель	
	«всезнайка»
	«вздорный собеседник»
	«болтун»
	«позитивный собеседник»

Задание

Порядковый номер задания	7.
Тип	1

Вес	1
-----	---

Тип абстрактного собеседника, который характеризуется тем, что в ходе деловой беседы стремится к сотрудничеству, всегда доброжелателен и трудолюбив, – это психологическая модель	
	«позитивный собеседник»
	«хладнокровный собеседник»
	«трусика»
	«важная птица»

Задание

Порядковый номер задания	8.
Тип	1
Вес	1

Тип абстрактного собеседника, который характеризуется тем, что часто бестактно и без видимой причины прерывает ход деловой беседы, любит пространно высказываться, не обращая внимания потраченное на время, – это психологическая модель	
	«болтун»
	«всезнайка»
	«вздорный собеседник»
	«важная птица»

Задание

Порядковый номер задания	9.
Тип	1
Вес	1

Тип абстрактного собеседника, которого характеризует недостаточная уверенность в себе, боязнь публичных выступлений, неумение формулировать свои мысли, – это психологическая модель	
	«трусика»
	«незаинтересованный собеседник»
	«неприступный собеседник»
	«позитивный собеседник»

Задание

Порядковый номер задания	10.
Тип	1
Вес	1

Тип абстрактного собеседника, который характеризуется тем, что держится отчужденно, не включается в общее обсуждение проблемы, создавая впечатление у окружающих, что это не достойно его внимания и усилий, – это психологическая модель	
	«хладнокровный собеседник»
	«незаинтересованный собеседник»
	«вздорный собеседник»
	«важная птица»

Задание

Порядковый номер задания	11.
Тип	1
Вес	1

Тип абстрактного собеседника, который характеризуется тем, что в ходе деловой беседы как бы «спит», не стремится к сотрудничеству, безразличен к обсуждаемой проблеме, – это психологическая модель	
	«незаинтересованный собеседник»
	«вздорный собеседник»
	«неприступный собеседник»
	«важная птица»

Задание

Порядковый номер задания	12.
Тип	1
Вес	1

Тип абстрактного собеседника, который характеризуется тем, что абсолютно не выносит критики, в ходе деловой беседы ведет себя как личность, стоящая выше остальных, - это психологическая модель	
	«важная птица»
	«вздорный собеседник»
	«неприступный собеседник»
	«всезнайка»

Задание

Порядковый номер задания	13.
Тип	1
Вес	1

Тип абстрактного собеседника, который характеризуется тем, что в ходе деловой беседы постоянно задает вопросы, независимо от того, имеют они реальную основу или надуманны, – это психологическая модель	
	«почемучка»
	«болтун»
	«всезнайка»
	«вздорный собеседник»

Задание

Порядковый номер задания	14.
Тип	1
Вес	1

Одной из сторон проявления делового общения является _____ сторона	
	интерактивная
	информативная
	ассоциативная
	эмоциональная

Задание

Порядковый номер задания	15.
Тип	1
Вес	1

Самой распространенной формой делового общения является(ются)	
	индивидуальная беседа
	собрание
	совещание
	переговоры

Раздел 4**Задание**

Порядковый номер задания	1.
Тип	1
Вес	1

Набор разделяемых персоналом ценностей, образцов поведения, определяющих символов, установок и принятых способов достижения целей, которые отличают данную организацию от остальных - это	
	организационная культура
	организационное поведение
	организационное окружение
	организационный климат

Задание

Порядковый номер задания	2.
Тип	1
Вес	1

Часть организации, которая включает: рабочее место, производственный профиль, положение в отрасли и на рынке, размер организации и ее месторасположение, руководство и организационная структура и т.п. – это	
	организационная культура
	организационное поведение
	организационное окружение
	организационный климат

Задание

Порядковый номер задания	3.
Тип	1
Вес	1

_____ заявил о трех базовых элементах научного управления: анализ деятельности, определение нормы труда, профотбор	
	Ф.Тейлор
	М.Вебер
	Э. Мейо
	Я.Келли

Задание

Порядковый номер задания	4.
Тип	1
Вес	1

Одна из ключевых организационных потребностей, которая предполагает удовлетворение: в надежной и стабильной работе (доходе), высоком уровне социальной, экономической, производственной и физической защищенности и др. - это	
	потребность во власти
	потребность в аффилиации
	потребность достижения
	потребность в безопасности

Задание

Порядковый номер задания	5.
Тип	1
Вес	1

Врожденное или приобретенное психическое личностное образование, которое связано с доминированием над людьми, проявляется специфично и по-разному в зависимости от процесса социализации личности - это	
	потребность во власти
	потребность в аффилиации
	потребность достижения
	потребность в безопасности

Задание

Порядковый номер задания	6.
Тип	1
Вес	1

Стремление человека быть в обществе других людей, эмоциональная привязанность человека к группе, характеризующаяся взаимным принятием и расположением - это	
	потребность во власти
	потребность в аффилиации

	потребность достижения
	потребность в безопасности

Задание

Порядковый номер задания	7.
Тип	1
Вес	1

Психическое образование личности, которое ориентировано на объективную обратную связь о результатах деятельности, на реальные успехи, получение удовлетворения от выполнения трудной задачи, повышения профессиональной компетентности, определения лучших путей решения актуальной проблемы - это	
	потребность во власти
	потребность в аффилиации
	потребность достижения
	потребность в безопасности

Задание

Порядковый номер задания	8.
Тип	1
Вес	1

_____ (С.Яблонский, В. Норд, Дж.Кэмбелл, Б. Гергопулус, В.Врум и др.) основной упор делает на оценке и сознательном выборе альтернатив	
	теория ожидания
	теория подкрепления мотива
	целевая теория мотивации
	модификация поведения

Задание

Порядковый номер задания	9.
Тип	1
Вес	1

Вовлечение рядовых работников в управление организацией путем предоставления им возможности стать ее собственниками - это	
	доминирование
	ротация
	интегрирование
	партиципативность

Раздел 5

Задание

Порядковый номер задания	1.
Тип	6
Вес	1

Верны ли определения?	
А) Персонал – это совокупность людей, обычно ограниченная по числу участников (на практике, чаще всего от трех до двадцати человек), имеющая общие цели и некоторую степень взаимозависимости при выполнении работ	
В) Персонал – это личный состав или работники учреждения, составляющие группу по профессиональным или служебным признакам	
Подберите правильный ответ	
	А – да, В – нет
	А – да, В – да
	А – нет, В – да
	А – нет, В – нет

Задание

Порядковый номер задания	2.
Тип	6
Вес	1

Верны ли определения? А) Формальное лидерство – это процесс влияния через способности и умения или другие ресурсы, необходимые людям В) Формальное лидерство – это процесс влияния на людей с позиции, занимаемой в организации должности Подберите правильный ответ	
	А – да, В – нет
	А – да, В – да
	А – нет, В – да
	А – нет, В – нет

Задание

Порядковый номер задания	3.
Тип	6
Вес	1

Верны ли определения? А) Способности личности – это индивидуально психологические особенности личности или психологических характеристик В) Способности личности являются условиями успешного осуществления определенной деятельности Подберите правильный ответ	
	А – да, В – нет
	А – да, В – да
	А – нет, В – да
	А – нет, В – нет

Задание

Порядковый номер задания	4.
Тип	6
Вес	1

Верны ли определения? А) Оценка служебной деятельности – это формальная процедура оценки работы сотрудника В) Оценка служебной деятельности производится, в основном, путем сбора информации о выполнении поставленных задач Подберите правильный ответ	
	А – да, В – нет
	А – да, В – да
	А – нет, В – да
	А – нет, В – нет

Задание

Порядковый номер задания	5.
Тип	6
Вес	1

Верны ли определения? А) Качество системы управления – это сущность процессов управления по выработке средств и методов взаимодействия элементов системы между собой и внешней средой, их соответствием потребностям производства с учетом прогрессивных мировых и отечественных тенденций развития экономики и управления В) Качество системы управления – это общая функция управления, обеспечивающая достижение согласованности в работе всех звеньев организации Подберите правильный ответ	
	А – да, В – нет
	А – да, В – да
	А – нет, В – да
	А – нет, В – нет

Задание

Порядковый номер задания	6.
Тип	6
Вес	1

Верны ли определения? Стиль руководства, характеризующийся партнерскими отношениями, коллегиальным обсуждением и принятием решений, самостоятельностью и инициативностью сотрудников, взаимным распределением прав и обязанностей, взаимным контролем, можно назвать стилем А) демократическим В) коллегиальным Подберите правильный ответ	
	А – да, В – нет
	А – да, В – да
	А – нет, В – да
	А – нет, В – нет

Задание

Порядковый номер задания	7.
Тип	6
Вес	1

Верны ли утверждения? А) Существует зависимость между мотивацией, трудностью достижения и осознанием цели В) Конкретная и ясная цель увеличивает мотивационную составляющую Подберите правильный ответ	
	А-да, В-да
	А- да, В- нет
	А- нет, В- да
	А- нет, В- нет

Задание

Порядковый номер задания	8.
Тип	6
Вес	1

Верны ли утверждения? А) Эффективность действия мотива-стимула, мотива-цели или личностного смысла (по А.Н. Леонтьеву) работника в организационной среде опосредовано факторами: целью личности и организации, временем исполнения, статусом, ролью, профессиональной компетентностью и т.д. В) Теории мотивации можно разделить на две группы (А.Н. Занковский): теории содержания и теории процесса Подберите правильный ответ	
	А-да, В-да

	А- да, В- нет
	А- нет, В- да
	А- нет, В- нет

Раздел 6

Задание

Порядковый номер задания	1.
Тип	6
Вес	1

Верны ли определения?

А) Социальная адаптация – это процесс, включающий усвоение норм и ценностей среды, а также изменение и преобразование среды в соответствии с новыми условиями и целями деятельности

В) Социальная адаптация – это процесс взаимодействия личности или социальной группы с социальной средой

Подберите правильный ответ

	А – да, В – нет
	А – да, В – да
	А – нет, В – да
	А – нет, В – нет

Задание

Порядковый номер задания	2.
Тип	6
Вес	1

Планирование рабочей силы; применение условий найма компании; опрос претендентов, беседы, переводы, увольнения, включаются в функцию организационной психологии, именуемую

А) охрана здоровья и социальные вопросы

В) наем

Подберите правильный ответ

	А – да, В – нет
	А – да, В – да
	А – нет, В – да
	А – нет, В – нет

Задание

Порядковый номер задания	3.
Тип	6
Вес	1

Верны ли определения?

Обеспечение инструкторами; введение новых систем; поощрение работников к повышению образования; развитие менеджмента; наблюдение и контроль; обеспечение учебного процесса, включаются в функцию организационной психологии, именуемую

А) обучение и подготовка

В) наем

Подберите правильный ответ

	А – да, В – нет
	А – да, В – да
	А – нет, В – да
	А – нет, В – нет

Задание

Порядковый номер задания	4.
Тип	6

Вес	1
-----	---

Верны ли определения? Администрирование и обзор структуры оплаты труда в компании; осуществление и контроль дифференцированной оплаты труда; консультации по вопросам оплаты труда (по необходимости), включаются в функцию организационной психологии, именуемую А) обучение и подготовка В) оплата труда Подберите правильный ответ	
	А – да, В – нет
	А – да, В – да
	А – нет, В – да
	А – нет, В – нет

Задание	
Порядковый номер задания	5.
Тип	6
Вес	1

Верны ли определения? Организация услуг по личным проблемам; транспорт, жилье, торговля; создание условий для отдыха, включаются в функцию организационной психологии, именуемую А) охрана здоровья и социальные вопросы В) оплата труда Подберите правильный ответ	
	А – да, В – нет
	А – да, В – да
	А – нет, В – да
	А – нет, В – нет

Задание	
Порядковый номер задания	6
Тип	4
Вес	1

Организационное _____ - совокупность информационных каналов, связывающих элементы организационной структуры общение
--

Задание	
Порядковый номер задания	7
Тип	6
Вес	1

Верны ли утверждения? А) Основная функция неформального общения - удовлетворение потребности сотрудников во взаимодействии, которое не ограничено рамками функциональных обязанностей и полномочий В) Формальная информация распространяется быстрее (временная характеристика) неформальной и на первых порах наделяется большим доверием Подберите правильный ответ	
	А - да, В - да
	А - да, В - нет
	А - нет, В - да
	А - нет, В - нет

Задание	
Порядковый номер задания	8
Тип	4
Вес	1

_____ - член группы, за которым она признает преимущества в статусе и право принимать решения в значимых для нее ситуациях, а также проявлять в отношениях доминирование, активно оказывать влияние в межличностных отношениях в группе

Лидер	
Задание	
Порядковый номер задания	9
Тип	4
Вес	1

_____ - деятельность, направленная на координацию усилий людей при их совместном достижении определенной цели

Руководство	
Задание	
Порядковый номер задания	10
Тип	4
Вес	1

Социально-психологический _____ - интегральная характеристика системы межличностных отношений в группе, отражающая комплекс решающих психологических условий преимущественно эмоциональной привязанности, которые либо обеспечивают, либо препятствуют успешному протеканию процессов группообразования и личностного развития

климат	
Задание	
Порядковый номер задания	11
Тип	6
Вес	1

Верны ли утверждения?
 А) Культура в организации обуславливает определенное поведение сотрудников, выполняя функцию его регулирования, согласования индивидуальных целей с общей целью организации и то пространство взаимодействия, где действуют ценности, нормы и модели общего пользования
 В) Мировоззрение, мировосприятие - это наиболее устойчивое и желанное личностное образование в культуре организации, которое формируется не сразу, а постепенно

Подберите правильный ответ	
	А - да, В - да
	А - да, В - нет
	А - нет, В - да
	А - нет, В - нет

Задание	
Порядковый номер задания	12
Тип	6
Вес	1

Верны ли утверждения?
 А) Стиль поведения сотрудника находится в прямой зависимости от культурных ценностей
 В) Атмосфера является более стабильным образованием, чем социально-психологический климат

Подберите правильный ответ	
	А - да, В - да
	А - да, В - нет
	А - нет, В - да
	А - нет, В - нет

Задание	
Порядковый номер задания	13
Тип	6
Вес	1

Верны ли утверждения?
 А) Контркультурными образованиями считаются: прямая оппозиция ценностям позитивной организационной культуры; культивирование ценностей, направленных на подрыв властных полномочий; отступление от принятых в организации ценностей поведения и отношений
 В) Культура организации - функция целенаправленных управленческих действий высшего руководства

Подберите правильный ответ	
	А - да, В - да
	А - да, В - нет

	А - нет, В - да
	А - нет, В - нет

ПРАКТИКО-ОРИЕНТИРОВАННАЯ ЧАСТЬ ЭКЗАМЕНА

Вариант 1.

Обладая способностью выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры, раскройте специфику анализа внешней и внутренней среды организации.

Вариант 2.

Демонстрируя способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры, обоснуйте взаимосвязь целей организации и организационной структуры.

Вариант 3.

Демонстрируя способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры, разработайте классификацию мероприятий по организационному развитию.

Вариант 4.

Обладая способностью выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры, опишите методы организационного развития.

Вариант 5.

Применяя способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры, обоснуйте критерии успеха мероприятий по организационному развитию.

Вариант 6.

Обладая способностью выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры, опишите роль консультанта в организационном развитии.

Вариант 7.

Демонстрируя способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры, опишите процесс сознательного научения поведению в организации.

Вариант 8.

Обладая способностью выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры, раскройте особенности взаимоотношений в производственных группах.

Вариант 9.

Применяя способность выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры, назовите причины лично-ролевых конфликтов в производственных группах.

Вариант 10.

Обладая способностью выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры, раскройте сущность эффективного лидерства.

ПЕРЕЧЕНЬ ЭКЗАМЕНАЦИОННЫХ ВОПРОСОВ

ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ОРГАНИЗАЦИИ

Тип	Группа
Вес	12
Задание	
Порядковый номер задания	1

Тип	1
Вес	1

Прикладная отрасль психологического знания, которая изучает психическую деятельность и поведение людей в организациях, а также построение, развитие и функционирование социальных институтов- это	
	организационная психология
	инженерная психология
	экономическая психология
	эргономика

Задание

Порядковый номер задания	2
Тип	1
Вес	1

Набор разделяемых персоналом ценностей, образцов поведения, определяющих символов, установок и принятых способов достижения целей, которые отличают данную организацию от остальных, – это	
	установка
	культура
	власть
	структура

Задание

Порядковый номер задания	3
Тип	1
Вес	1

Фактор, объединяющий и направляющий людей в совместной деятельности, - это	
	индивидуальная цель
	общая цель
	коллективная задача
	организационная культура

Задание

Порядковый номер задания	4
Тип	1
Вес	1

Фундаментальные понятия, отражающие сущность и специфику науки, - это	
	категории
	парадигмы
	критерии
	методологии

Задание

Порядковый номер задания	5
Тип	4
Вес	1

К _____ организационной психологии относится широкий спектр социальных образований: семья, группа, компания, государство, надгосударственные образования	
объекту	

Задание

Порядковый номер задания	6
Тип	4
Вес	1

_____ исследования организационной психологии являются психические явления и взаимодействия

людей в организации, а также факторы, их обуславливающие	
Предметом	
Задание	
Порядковый номер задания	7
Тип	2
Вес	1

Выделяют следующие типы сложности организации	
	вертикальная
	горизонтальная
	пространственная
	временная

Задание	
Порядковый номер задания	8
Тип	4
Вес	1

_____ - степень концентрации принятия решений в единственном пункте организации	
Централизация	

Задание	
Порядковый номер задания	9
Тип	6
Вес	1

Верны ли определения?	
А) Равенство конечных результатов – свойство, которое поддерживает внутренний баланс открытой системы, необходимый для выживания с использованием ресурсов из окружающей среды	
В) Динамическое равновесие – свойство, которое означает достижение организацией одних и тех же результатов	
Подберите правильный ответ	
	А - да, В - да
	А - да, В - нет
	А - нет, В - да
	А - нет, В - нет

ОРГАНИЗАЦИЯ КАК СИСТЕМА: СУЩНОСТЬ И ЭТАПЫ РАЗВИТИЯ. ОСНОВЫ ПРОЕКТИРОВАНИЯ И ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ. ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ ВЛАСТИ И ОРГАНИЗАЦИЯ

Тип	Группа
Вес	12

Задание	
Порядковый номер задания	10
Тип	4
Вес	1

Главным субъектом социальной системы выступает _____	
личность	

Задание	
Порядковый номер задания	11
Тип	6
Вес	1

Верны ли утверждения?	
А) Организационная власть действует как условие существования организации любого типа и интегрирует общие и индивидуальные цели участников	
В) Организационный ресурс находится в прямой зависимости от базового психологического противоречия	

организации, а именно - степени рассогласования индивидуальных и общей цели взаимодействия	
Подберите правильный ответ	
	А - да, В - да
	А - да, В - нет
	А - нет, В - да
	А - нет, В - нет

Задание

Порядковый номер задания	12
Тип	1
Вес	1

Метод воздействия, предполагающий воздействие на сознание и поведение людей, имеющее своей целью формирование или изменение взглядов, установок, ценностных ориентаций, позиций личности или группы, - это	
	убеждение
	внушение
	поощрение
	принуждение

Задание

Порядковый номер задания	13
Тип	1
Вес	1

Метод воздействия, предполагающий побуждение личности к надлежащим действиям и поступкам, когда устремления человека расходятся с общественными требованиями, - это	
	убеждение
	внушение
	поощрение
	принуждение

Задание

Порядковый номер задания	14
Тип	1
Вес	1

Совокупность способов осуществления распорядительного воздействия – это методы	
	административные (организационные)
	экономические
	социально-психологические
	психолого-педагогические

Задание

Порядковый номер задания	15
Тип	4
Вес	1

_____ - это процесс формализации социальных отношений, переход от неформальных отношений и неорганизованной деятельности к созданию организационных структур с иерархией власти, регламентацией соответствующей деятельности	
Институционализация	

Задание

Порядковый номер задания	16
Тип	1
Вес	1

_____ ресурс предполагает постоянное обновление внутригрупповых отношений, становление и развитие новых традиций, адаптацию молодого пополнения и возможности карьерного продвижения	
--	--

	Организационно-психологический
	Экономический
	Политический
	Социальный

Задание

Порядковый номер задания	17
Тип	1
Вес	1

_____ заявил о трех базовых элементах научного управления: анализ деятельности, определение нормы труда, профотбор	
	Ф.Тейлор
	М.Вебер
	Э. Мейо
	Я.Келли

Задание

Порядковый номер задания	18
Тип	4
Вес	1

_____ организационная форма именуется так потому, что благодаря изменению условий информационного обмена и перемещению товаров появилась возможность манипулирования и контроля спроса, оценки стоимости продукции в различных регионах, выбора дешевого товара и производителя	
Современная	

МОТИВАЦИЯ РАБОТНИКА. ФУНКЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ, СОБСТВЕННИК И ПРОДУКТИВНОСТЬ. ФЕНОМЕН ВЛАСТИ В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ

Тип	Группа
Вес	12

Задание

Порядковый номер задания	19
Тип	1
Вес	1

Автором теории мотивации X и Y является	
	Д.Мак-Грегор
	А.Маслоу
	Ф.Херцберг
	К.П.Альдерфер

Задание

Порядковый номер задания	20
Тип	1
Вес	1

Психическое образование личности, которое ориентировано на объективную обратную связь о результатах деятельности, на реальные успехи, получение удовлетворения от выполнения трудной задачи, повышения профессиональной компетентности, определения лучших путей решения актуальной проблемы, - это	
	потребность во власти
	потребность в аффилиации
	потребность достижения
	потребность в безопасности

Задание

Порядковый номер задания	21
Тип	4
Вес	1

_____ - потребность в самосовершенствовании, в реализации своего потенциала

Самоактуализация

Задание

Порядковый номер задания	22
Тип	4
Вес	1

Теория подкрепления мотива восходит к бихевиориальной традиции трактовки поведения человека через _____ - реакцию и подкрепление

стимул

Задание

Порядковый номер задания	23
Тип	6
Вес	1

Верны ли определения?

А) Результат - это конечный продукт поведения, который связан с удовлетворением той или иной потребности

В) Ожидание - оценивание вероятности наступления результата при определенном поведении

Подберите правильный ответ

<input type="checkbox"/>	А - да, В - да
<input type="checkbox"/>	А - да, В - нет
<input type="checkbox"/>	А - нет, В - да
<input type="checkbox"/>	А - нет, В - нет

Задание

Порядковый номер задания	24
Тип	1
Вес	1

Формальная _____ основана на нормах и правилах взаимодействия специалистов, которая отражается в терминах должностования

<input type="checkbox"/>	структура
<input type="checkbox"/>	организация
<input type="checkbox"/>	компетентность
<input type="checkbox"/>	легитимность

Задание

Порядковый номер задания	25
Тип	1
Вес	1

_____ отдает предпочтение профессионально-психологическому отбору специалистов, в том числе и управленческого аппарата, проектированию и конструированию благоприятных условий циркулирования и использования властных средств и пр.

<input type="checkbox"/>	Общая психология
<input type="checkbox"/>	Психология труда
<input type="checkbox"/>	Социальная психология
<input type="checkbox"/>	Психология управления

Задание

Порядковый номер задания	26
Тип	4
Вес	1

Потребность человека во _____ - личностная характеристика стремления человека к обладанию социальной ситуацией взаимодействия

власти

Задание

Порядковый номер задания	27
Тип	4
Вес	1

_____ личности отличаются тем, что потребность во власти для них является ведущей

Авторитарные

Задание

Порядковый номер задания	28
Тип	6
Вес	1

Верны ли определения?

А) Деструктивное повиновение - повиновение власти даже тогда, когда она преследует преступные, аморальные и антисоциальные цели

В) Стилль – предпочитаемый способ самореализации, та или иная особенность поведения, образа действия

Подберите правильный ответ

	А - да, В - да
	А - да, В - нет
	А - нет, В - да
	А - нет, В - нет

ЛИЧНОСТЬ И ОРГАНИЗАЦИЯ. ГРУППА И ОРГАНИЗАЦИЯ. ГРУППОВЫЕ ЯВЛЕНИЯ И ОРГАНИЗАЦИЯ. СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ЯВЛЕНИЯ РАБОЧЕЙ ГРУППЫ

Тип	Группа
Вес	12

Задание

Порядковый номер задания	29
Тип	1
Вес	1

_____ способности предполагают развитие навыков и умений взаимодействия с людьми и реализуются в подборе и расстановке персонала, совершенствовании структуры и функций, использовании властных полномочий, мотивации персонала и т.д.

	Интеллектуальные
	Организаторские
	Коммуникативные
	Интуитивные

Задание

Порядковый номер задания	30
Тип	1
Вес	1

К общим способностям относится

	креативность
	память
	социальная перцепция
	практическое мышление

Задание

Порядковый номер задания	31
Тип	2
Вес	1

Используют следующие критерии для оценки управленческой культуры руководителя

	соответствие личностно-профессиональных компетенций требованиям управленческого труда
--	---

	социально-практический
	конгруэнтность индивидуальных и корпоративных целей и результатов

Задание

Порядковый номер задания	32
Тип	2
Вес	1

Групповая идентичность состоит из компонентов	
	когнитивного
	эмоционального
	личностного
	поведенческого

Задание

Порядковый номер задания	33
Тип	4
Вес	1

Э.Мэйо доказал, что руководители должны принимать во внимание факторы социальной организации рабочего места и человеческие _____ рабочих потребности

Задание

Порядковый номер задания	34
Тип	4
Вес	1

_____ в организационной психологии - базовая организационная единица, которая состоит из индивидов, регулярно и непосредственно взаимодействующих в ходе выполнения общей задачи, следующих принятым в группе нормам, осознающим свою зависимость от других в удовлетворении потребностей и отождествляющих свои интересы с интересами группы

Группа

Задание

Порядковый номер задания	35
Тип	4
Вес	1

_____ группа в организационной психологии - объединение людей, где определены: цель, структура власти, позиции и роли сотрудников, регулирующие вертикальные и горизонтальные отношения, сформулированы и предписаны групповые нормы

Формальная

Задание

Порядковый номер задания	36
Тип	1
Вес	1

Совокупность правил и требований, вырабатываемых каждой реально функционирующей общностью и играющих роль важнейшего средства регуляции поведения членов данной группы, характера их взаимоотношений, взаимодействия и общения, – это групповые

	нормы
	ожидания
	стереотипы
	роли

Задание

Порядковый номер задания	37
Тип	2

Вес	1
-----	---

В организационной психологии выделяются ролевые конфликты	
	межролевые
	внутриролевые
	нормативные

Задание	
Порядковый номер задания	38
Тип	4
Вес	1

_____ - престиж, позиция или должность специалиста в пределах рабочей группы или организации в целом
Статус

Задание	
Порядковый номер задания	39
Тип	4
Вес	1

В _____ сфере статуса существенную роль играют: образование, социальное происхождение, возраст, пол, профессиональная квалификация, жизненный опыт, материальное положение, национальность, личностные характеристики неформальной
--

Задание	
Порядковый номер задания	40
Тип	4
Вес	1

_____ в рабочей группе - композиция ожидаемых поведенческих актов, которые приписаны сотруднику организации с определенным статусом
Роль

Задание	
Порядковый номер задания	41
Тип	6
Вес	1

Верны ли определения? А) Внутриролевой конфликт – противоречия, вызываемые тем, что индивиду одновременно приходится исполнять слишком много различных ролей В) Межролевой конфликт - продукт противоречивых требований, предъявляемых к носителям одной роли разными рабочими группами или нормативными предписаниями Подберите правильный ответ	
	А - да, В - да
	А - да, В - нет
	А - нет, В - да
	А - нет, В - нет

ОБЩЕНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ. ЛИДЕРСТВО И ОРГАНИЗАЦИЯ. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Тип	Группа
Вес	12

Задание	
Порядковый номер задания	42
Тип	4
Вес	1

_____ сторона общения - условный термин, обозначающий характеристику компонентов общения, связанных с взаимодействием людей, непосредственной организацией их совместной деятельности

Интерактивная

Задание

Порядковый номер задания	43
Тип	4
Вес	1

Организационное _____ - совокупность информационных каналов, связывающих элементы организационной структуры

общение

Задание

Порядковый номер задания	44
Тип	6
Вес	1

Верны ли утверждения?
А) Основная функция неформального общения - удовлетворение потребности сотрудников во взаимодействии, которое не ограничено рамками функциональных обязанностей и полномочий
В) Формальная информация распространяется быстрее (временная характеристика) неформальной и на первых порах наделяется большим доверием

Подберите правильный ответ

	А - да, В - да
	А - да, В - нет
	А - нет, В - да
	А - нет, В - нет

Задание

Порядковый номер задания	45
Тип	4
Вес	1

_____ - член группы, за которым она признает преимущества в статусе и право принимать решения в значимых для нее ситуациях, а также проявлять в отношениях доминирование, активно оказывать влияние в межличностных отношениях в группе

Лидер

Задание

Порядковый номер задания	46
Тип	4
Вес	1

_____ - деятельность, направленная на координацию усилий людей при их совместном достижении определенной цели

Руководство

Задание

Порядковый номер задания	47
Тип	4
Вес	1

Социально-психологический _____ - интегральная характеристика системы межличностных отношений в группе, отражающая комплекс решающих психологических условий преимущественно эмоциональной привязанности, которые либо обеспечивают, либо препятствуют успешному протеканию процессов группообразования и личностного развития

климат

Задание

Порядковый номер задания	48
Тип	6
Вес	1

Верны ли утверждения?

А) Культура в организации обуславливает определенное поведение сотрудников, выполняя функцию его регулирования, согласования индивидуальных целей с общей целью организации и то пространство взаимодействия, где действуют ценности, нормы и модели общего пользования

В) Мировоззрение, мировосприятие - это наиболее устойчивое и желанное личностное образование в культуре организации, которое формируется не сразу, а постепенно

Подберите правильный ответ

	А - да, В - да
	А - да, В - нет
	А - нет, В - да
	А - нет, В - нет

Задание

Порядковый номер задания	49
Тип	6
Вес	1

Верны ли утверждения?

А) Стиль поведения сотрудника находится в прямой зависимости от культурных ценностей

В) Атмосфера является более стабильным образованием, чем социально-психологический климат

Подберите правильный ответ

	А - да, В - да
	А - да, В - нет
	А - нет, В - да
	А - нет, В - нет

Задание

Порядковый номер задания	50
Тип	6
Вес	1

Верны ли утверждения?

А) Контркультурными образованиями считаются: прямая оппозиция ценностям позитивной организационной культуры; культивирование ценностей, направленных на подрыв властных полномочий; отступление от принятых в организации ценностей поведения и отношений

В) Культура организации - функция целенаправленных управленческих действий высшего руководства

Подберите правильный ответ

	А - да, В - да
	А - да, В - нет
	А - нет, В - да
	А - нет, В - нет

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**8.1. Рекомендуемая литература****Основная литература**

1. Полякова, И. В. Организационная психология : учебно-методическое пособие / И. В. Полякова. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 140 с. — ISBN 978-5-4486-0720-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/83272.html>

2. Горяйнова, Н. М. Психология управления : учебное пособие / Н. М. Горяйнова, В. Н. Горяйнов. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 274 с. — ISBN 978-5-4486-0654-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81492.html>

Дополнительная литература

1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс] : учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е.А. Афанасьева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 337 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19273>
2. Быков С.В. Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.В. Быков. — Электрон. текстовые данные. — Самара: Самарская гуманитарная академия, 2013. — 110 с. — 978-5-98996-000-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/64386>

8.2. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

- <http://www.voppsy.ru/> - сайт журнала «Вопросы психологии»;
- <http://www.ipras.ru/08.shtml> - сайт Института психологии РАН, журнал «Психологический журнал»;
- <http://www.psy.msu.ru/links/index.html> - сайт психологического факультета МГУ «Психология в Интернете»;
- <http://www.psychology.ru/> - сайт «Psychology.ru» (библиотека, тесты, ссылки);
- <http://psystudy.ru/> - сайт журнала «Психологические исследования»: электронное периодическое издание;
- <http://www.mathematics.ru/>;
- <http://www.webmath.ru/>;
- <http://eqworld.ipmnet.ru/ru/library/mathematics/calculus.htm>;
- <http://www.biblioclub.ru/> Университетская библиотека. Электронная библиотека для студентов, сотрудников библиотек, специалистов-гуманитариев;
- <http://elibrary.ru/> e-Library.ru: Научная электронная библиотека;
- <http://cyberleninka.ru/> Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»;
- <http://www.benran.ru/> Библиотека по естественным наукам РАН.

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине представлено в приложении 8 «Сведения о материально-техническом обеспечении программы высшего образования – программы бакалавриата направления подготовки 37.03.01 "Психология".

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая программное обеспечение, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Программное обеспечение АНО ВО ОУЭП, являющееся частью электронной информационно-образовательной среды и базирующееся на телекоммуникационных технологиях:

- тренинговые и тестирующие программы;
 - интеллектуальные роботизированные системы оценки качества выполнения работ.
- Информационные и роботизированные системы, программные комплексы, программное обеспечение для доступа к компьютерным обучающим, тренинговым и тестирующим программам:
- ПК «КОП»;
 - ИР «Каскад».

Программное обеспечение, необходимое для реализации дисциплины:

Лицензионное программное обеспечение (в том числе, отечественного производства):

Операционная система Windows Professional 10

ПО браузер – приложение операционной системы, предназначенное для просмотра Web-страниц

Платформа проведения аттестационных процедур с использованием каналов связи (отечественное ПО)

Платформа проведения вебинаров (отечественное ПО)

Информационная технология. Онлайн тестирование цифровой платформы Ровеб (отечественное ПО)

Электронный информационный ресурс. Экспертный интеллектуальный информационный робот

Аттестация ассессоров (отечественное ПО)

Информационная технология. Аттестационный интеллектуальный информационный робот контроля оригинальности и профессионализма «ИИР КОП» (отечественное ПО)

Электронный информационный ресурс «Личная студия обучающегося» (отечественное ПО)

Свободно распространяемое программное обеспечение (в том числе отечественного производства):

Мой Офис Веб-редакторы <https://edit.myoffice.ru> (отечественное ПО)

ПО OpenOffice.Org Calc.

http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html

ПО OpenOffice.Org.Base

http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html

ПО OpenOffice.org.Impress

http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html

ПО OpenOffice.Org Writer

http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html

ПО Open Office.org Draw

http://qsp.su/tools/onlinehelp/about_license_gpl_russian.html

ПО «Блокнот» - стандартное приложение операционной системы (MS Windows, Android и т.д.), предназначенное для работы с текстами;

Научная электронная библиотека. <http://elibrary.ru>

Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) –

электронная библиотека по всем отраслям знаний

<http://www.iprbookshop.ru>

Современные профессиональные базы данных:

Флогистон: Психология из первых рук <http://flogiston.ru/>

Реестр профессиональных стандартов <https://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/natsionalnyy-reestr-professionalnykh-standartov/reestr-professionalnykh-standartov/>

Реестр студентов/ординаторов/аспирантов/ассистентов-стажеров <https://www.mos.ru/karta-moskvicha/services-proverka-grazhdanina-v-reestre-studentov/>

Информационно-справочные системы:

Справочно-правовая система «Гарант»;

Справочно-правовая система «Консультант Плюс».