

**Приложение 1 к РПД Б1.О.04.06. Организационная психология
37.03.01. Психология,
направленность (профиль) Практическая психология
Форма обучения – очная
Год набора – 2022**

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.	Кафедра	Психологии и коррекционной педагогики
2.	Направление подготовки	37.03.01 Психология
3.	Направленность (профиль)	«Практическая психология»
4.	Дисциплина (модуль)	Организационная психология
5.	Форма обучения	очная
6.	Год набора	2022

1. Методические рекомендации

Приступая к изучению дисциплины, студенту необходимо внимательно ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной литературы. Следует уяснить последовательность выполнения индивидуальных учебных заданий. Самостоятельная работа студента предполагает работу с научной и учебной литературой, умение создавать тексты. Уровень и глубина усвоения дисциплины зависят от активной и систематической работы на лекциях, изучения рекомендованной литературы, выполнения контрольных письменных заданий.

При изучении дисциплины студенты выполняют следующие задания:

- изучают рекомендованную литературу;
- выполняют задания, предусмотренные для самостоятельной работы.

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и практические занятия.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практическое занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем учебной дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Практическое занятие предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам практического занятия, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе практического занятия может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к практическому занятию студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает с использованием технологической карты дисциплины, размещенной на сайте МАГУ.

В ходе самостоятельного изучения дисциплины методические рекомендации позволяют студентам получить комплексное всестороннее представление о предмете, ознакомиться с основами терминологической, теоретической и практической стороны педагогической психологии. В методических рекомендациях представлен комплекс материалов для самостоятельного овладения учащимся всей программой дисциплины.

Активная работа на лекциях - одно из решающих условий качественного обучения студентов. Активное слушание лекций должно приобрести характер поиска ответов на поставленные преподавателем вопросы. Правильно их понять можно лишь при условии предельной мобилизации внимания к излагаемому материалу, последовательного усвоения материала, умения записывать основные положения, категории, обобщения, выводы, собственные мысли, замечания, вопросы.

Общие и утвердившиеся в практике правила и приемы конспектирования лекций:

- конспектирование лекций ведется в специально отведенной для этого тетради, каждый лист которой должен иметь поля (4 - 5 см) для дополнительных записей;
- необходимо записывать тему и план лекции, рекомендуемую литературу к теме. Записи разделов лекции должны иметь заголовки, подзаголовки, красные строки. Для выделения разделов, выводов, определений, основных идей можно использовать цветные карандаши и фломастеры;
- названные в лекции ссылки на первоисточники надо пометить на полях, чтобы при самостоятельной работе найти и вписать их;
- в конспекте дословно записываются определения психологических понятий, законов, остальное должно быть записано своими словами;
- каждому студенту необходимо выработать и использовать допустимые сокращения наиболее распространенных терминов и понятий (например: Д – дети, Р – развитие; П - психика и т.п.).

Все используемые сокращения нужно хорошо знать, для того чтобы в них правильно ориентироваться. Для того чтобы в них не путаться, можно сокращения выписать на последнем листе тетради.

Самостоятельная работа студентов - планируемая учебная, учебно-исследовательская, научно-исследовательская работа, выполняемая во внеаудиторное (аудиторное) время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия (при частичном непосредственном участии преподавателя, оставляющем ведущую роль за работой студентов). Самостоятельная работа является важным видом учебной и научной деятельности студента. Самостоятельная работа студентов играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения. Обучение студентов МАГУ включает в себя две, практически одинаковые по объему и взаимовлиянию части – процесса обучения и процесса самообучения. Поэтому СРС должна стать эффективной и целенаправленной работой студента.

Основные способы самостоятельной работы по изучению дисциплины являются:

- изучение и конспектирование первоисточников - произведений классиков психологической науки;
- чтение учебников, учебно-методических пособий, научных статей, монографий и другой учебной литературы;
- регулярное чтение журналов, газет, просмотр и прослушивание теле- и радиопередач;
- работа над конспектами лекций, их дополнение материалом из учебников

(учебных пособий);

- подготовка докладов, научных сообщений и выступление с ними на практических занятиях, научных (научно-практических) конференциях;
- подготовка и написание рефератов по темам изучаемой дисциплины;
- решение задач, выполнение заданий, рекомендованных (заданных) преподавателем;
- формулировка развернутых ответов на вопросы для подготовки к практическим занятиям;
- подготовка и выполнение контрольной работы (для студентов заочной формы обучения);
- подготовка к зачету \ экзамену.

В образовательном процессе студентов МАГУ выделяется два вида самостоятельной работы – аудиторная, под руководством преподавателя, и внеаудиторная. Тесная взаимосвязь этих видов работ предусматривает дифференциацию и эффективность результатов ее выполнения и зависит от организации, содержания, логики учебного процесса (межпредметных связей, перспективных знаний и др.):

Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию. Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- 1) формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);
- 2) написание рефератов;
- 3) подготовка к семинарам и практическим занятиям;
- 4) составление аннотированного списка статей из соответствующих журналов по отраслям знаний (педагогических, психологических, методических и др.);
- 5) выполнение микроисследований;
- 6) подготовка практических разработок;
- 7) компьютерный текущий самоконтроль и контроль успеваемости на базе электронных обучающих и аттестующих тестов.

Практические занятия проводятся под руководством преподавателя. Чтобы хорошо подготовиться к практическому занятию, студенту необходимо:

- уяснить вопросы и задания, рекомендуемые для подготовки к практическому занятию;
- ознакомиться с методическими указаниями, которые представлены в каждом плане практического занятия;
- прочитать конспект лекций и соответствующие главы учебника (учебного пособия), дополнить запись лекций выписками из него;
- изучить и законспектировать рекомендованные преподавателем произведения классиков психологической науки;
- прочитать дополнительную литературу, рекомендованную преподавателем.

На студента обрушивается громадный объем информации, которую необходимо усвоить. Нужный материал содержится не только в лекциях (запомнить его – это только малая часть задачи), но и в учебниках, книгах, статьях. Порой возникает необходимость привлекать информационные ресурсы Интернет.

Система обучения студентов МАГУ подразумевает значительно большую самостоятельность студентов в планировании и организации своей деятельности.

Самопроверка. После изучения определенной темы по записям в конспекте и учебнику, а также решения соответствующих задач на практических занятиях и самостоя-

тельно студенту рекомендуется, используя лист опорных сигналов, воспроизвести по памяти определения, выводы формул, формулировки основных положений и доказательств.

В случае необходимости нужно еще раз внимательно разобраться в материале. Иногда недостаточность усвоения того или иного вопроса выясняется только при изучении дальнейшего материала. В этом случае надо вернуться назад и повторить плохо усвоенный материал. Важный критерий усвоения теоретического материала - умение решать задачи или пройти тестирование по пройденному материалу. Однако следует помнить, что правильное решение задачи может получиться в результате применения механически заученных формул без понимания сущности теоретических положений.

Консультации. Если в процессе самостоятельной работы над изучением теоретического материала или при решении задач у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. В своих вопросах студент должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения. За консультацией следует обращаться и в случае, если возникнут сомнения в правильности ответов на вопросы самопроверки.

Методические рекомендации к подготовке и оформлению рефератов

Реферат – форма самостоятельной работы, направленной на детальное знакомство с какой-либо темой в рамках данной дисциплины. Основная задача работы над рефератом по предмету – углубленное изучение определенной проблемы курса, получение более полной информации по какому-либо его разделу. Научно-исследовательский аспект в реферативной работе также обычно не предусматривается. Тема реферата должна быть предложена преподавателем, но может быть сформулирована и самим студентом при условии обоснования ее целесообразности и согласия преподавателя руководить ее выполнением. При подготовке реферата необходимо использование достаточного для раскрытия темы количества источников, непосредственно относящихся к изучаемой теме (книг и публикаций периодических изданий). Работа студента над рефератом получает чаще всего дифференцированную оценку преподавателя.

Требования к реферату. Этот вид работы предполагает наличие следующих составляющих: титульный лист (где указываются тема работы, ФИО студента, курс и группа, ФИО преподавателя, ведущего курс по рассматриваемой теме); план, отражающий основное содержание работы; введение, в котором подчеркивается актуальность рассматриваемой проблемы, ее обоснование; одна или две теоретические главы; заключение в виде подведения общих итогов; библиографического списка.

Реферативная работа носит теоретический характер. Поэтому его содержание предполагает краткий исторический обзор подходов к рассмотрению проблемы, современные тенденции. Необходимо представить основные понятия и термины, которые отражают суть предлагаемой темы. Причем такое представление желательно делать по дедуктивному способу, где границы общего и частного может определять сам студент. Например, при рассмотрении определенного вида такого или иного познавательного процесса (к примеру, произвольного внимания, логической памяти или наглядно-действенного мышления), необходимо охарактеризовать этот психический процесс в целом (внимание, память, мышление) и только после этого обращаться к его видам и конкретно к предлагаемому к рассмотрению виду.

Объем работы может варьироваться от 7 до 15 страниц в зависимости от требований преподавателя, ведущего руководство над этими видами деятельности студентов. Введение и заключение к работе не должно превышать 2 страниц соответственно. Список литературы предполагает рассмотрение 5-7 источников.

Методические рекомендации к подготовке презентации:

1. Презентация должна включать 10-14 слайдов.
2. На титульном листе должны быть представлены: название организации, института,

- тема, ФИО автора, курс, направление подготовки.
3. На втором слайде должно быть содержание (краткое описание раскрываемых основных вопросов).
 4. Все оставшиеся слайды имеют информативный характер.
 5. Требования к оформлению слайдов: сочетаемость цветов, ограниченное количество объектов на слайде, цвет текста.

Методические рекомендации по оформлению презентации:

1. По содержанию презентации:

- четко сформулирована цель работы;
- понятны задачи и ход работы;
- информация должна быть изложена полно и четко;
- иллюстрации усиливают эффект восприятия текстовой части информации;
- сделаны выводы.

2. По оформлению презентации:

- единый стиль оформления;
- текст легко читается, фон сочетается с текстом и графикой;
- все параметры шрифта хорошо подобраны, размер шрифта оптимальный и одинаковый на всех слайдах;
- ключевые слова в тексте выделены

3. Эффект презентации - общее впечатление от просмотра презентации

При составлении презентации необходимо:

1. Тщательное структурирование информации.
2. Наличие лаконичных заголовков, маркированных и нумерованных списков.
3. Каждому положению следует отвести отдельный абзац.
4. Основную идею следует представить в первой строке абзаца.
5. Для наглядного представления информации следует использовать таблицы, рисунки, схемы, позволяющие компактно и наглядно структурировать материал.

Методические рекомендации к тестированию:

1. Следует изучить структуру теста, оценить объем времени, выделяемого на данный тест, увидеть, какого типа задания в нем содержатся.
2. Необходимо начинать отвечать на те вопросы, в правильности решения которых нет сомнений, не останавливаясь на тех, которые вызывают сомнения, что позволит успокоиться и сосредоточиться на выполнении более трудных вопросов.
3. Важно внимательно прочитать задание до конца, не пытаясь понять условия «по первым словам» или выполнив подобные задания в предыдущих тестированиях.
4. Если не уверены в правильности ответа на вопрос, следует его пропустить и отметить, чтобы потом к нему вернуться.
5. Следует думать только о текущем задании. Как правило, задания в тестах не связаны друг с другом непосредственно, поэтому необходимо концентрироваться на данном вопросе и находить решения, подходящие именно к нему.
6. Многие задания можно быстрее решить, если не искать сразу правильный вариант ответа, а последовательно исключать те, которые явно не подходят.
7. Рассчитывать выполнение заданий нужно всегда так, чтобы осталось время на проверку и доработку.
8. Процесс угадывания правильных ответов желательно свести к минимуму, так как это чревато тем, что студент забудет о главном.

При подготовке к тесту не следует просто заучивать, необходимо понять логику изложенного материала. Этому немало способствует составление развернутого плана, таблиц, схем, внимательное изучение исторических карт. Большую помощь оказывают опубликованные сборники тестов, Интернет-тренажеры, позволяющие, во-первых, закрепить знания, во-вторых, приобрести соответствующие психологические навыки саморегуляции и самоконтроля. Именно такие навыки не только повышают эффективность подго-

товки, позволяют более успешно вести себя во время экзамена, но и вообще способствуют развитию навыков мыслительной работы.

Консультации. Если в процессе самостоятельной работы над изучением теоретического материала или при решении задач у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. В своих вопросах студент должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения. За консультацией следует обращаться и в случае, если возникнут сомнения в правильности ответов на вопросы самопроверки.

1.4. Методические рекомендации по подготовке к сдаче зачета.

При подготовке к экзамену необходимо учитывать рейтинговую систему обучения, которая предполагает многобалльное оценивание студентов. При данной системе оценивания существует возможность объективно отразить в баллах те усилия, которые потрачены обучающимся на выполнение того или иного вида самостоятельной работы. Существует большой простор для создания блока дифференцированных индивидуальных заданий, каждое из которых имеет свою «цену». Правильно организованная рейтинговая система обучения позволяет с самого начала уйти от пятибалльной системы оценивания и прийти к ней лишь при подведении итогов, когда заработанные студентами баллы переводятся в привычные оценки (отлично, хорошо, удовлетворительно, неудовлетворительно).

Кроме того, в систему рейтинговой оценки включаются дополнительные поощрительные баллы за оригинальность, новизну подходов к выполнению заданий для самостоятельной работы или разрешению научных проблем. У студента имеется возможность повысить учебный рейтинг путем участия во внеучебной работе (участие в олимпиадах, конференциях; выполнение индивидуальных творческих заданий, рефератов; участие в работе научного кружка и т.д.). При этом студенты, не спешащие сдавать работу вовремя, могут получить и отрицательные баллы. Вместе с тем, поощряется более быстрое прохождение программы отдельными студентами. Например, если учащийся готов сдавать зачет или писать самостоятельную работу раньше группы, можно добавить ему дополнительные баллы.

Рейтинговая система обучения обеспечивает наибольшую информационную, процессуальную и творческую продуктивность самостоятельной познавательной деятельности студентов при условии ее реализации через технологии личностно-ориентированного обучения (проблемные, диалоговые, дискуссионные, эвристические, игровые и другие образовательные технологии). Рейтинговая система обучения способствует равномерному распределению их сил в течение семестра, улучшает усвоение учебной информации, обеспечивает систематическую работу без «авралов» во время сессии. Большое количество разнообразных заданий, предлагаемых для самостоятельной проработки, и разные шкалы их оценивания позволяют студенту следить за своими успехами, и при желании у него всегда имеется возможность улучшить свой рейтинг (за счет выполнения дополнительных видов самостоятельной работы), не дожидаясь экзамена. Организация процесса обучения в рамках рейтинговой системы обучения с использованием разнообразных видов самостоятельной работы позволяет получить более высокие результаты в обучении студентов по сравнению с традиционной вузовской системой обучения.

Использование рейтинговой системы позволяет добиться более ритмичной работы студента в течение семестра, а также активизирует познавательную деятельность студентов путем стимулирования их творческой активности. Весьма эффективно использование тестов непосредственно в процессе обучения, при самостоятельной работе студентов. В этом случае студент сам проверяет свои знания. Не ответив сразу на тестовое задание, студент получает подсказку, разъясняющую логику задания и выполняет его второй раз. Следует отметить и все шире проникающие в учебный процесс автоматизированные обучающие и обучающе-контролирующие системы, которые позволяют студенту самостоятельно

изучать ту или иную дисциплину и одновременно контролировать уровень усвоения материала.

В МАГУ разработанная шкала перевода рейтинга по дисциплине в итоговую пятибалльную оценку, которая доступна, легко подсчитывается как преподавателем, так и студентом: 91-100% максимальной суммы баллов - оценка «отлично»; 81-90% максимальной суммы баллов - оценка «хорошо»; 61-80 («4») % максимальной суммы баллов - оценка «удовлетворительно»; 60% и менее от максимальной суммы - оценка «неудовлетворительно».

2. Планы практических занятий

Практическое занятие №1.1.

Тема: Организационная психология как научная дисциплина.

План:

1. Предмет, задачи, структура организационной психологии.
2. Основные понятия организационной психологии.
3. Организационная психология и менеджмент. Место организационной психологии в системе психологической науки.
4. Организационная психология как научно-практическое направление.
5. Общая характеристика методов исследования в организационной психологии.

Вопросы для самоконтроля:

1. Отличие организационной психологии от других прикладных дисциплин.
2. Организационная психология и психология труда
3. Организационная и индустриальная психология
4. Организационная психология и организация производства

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить доклады к практическому занятию:

1. Практические методы стимулирования деятельности работников.
2. Программы материального стимулирования. Система Скэнлона. Система Раккера.
3. Управление по целям (management by objectives).
4. Обогащение труда. Партиципативность.

Литература: [1, 2, 4, 5].

Практическое занятие №1.2 (4 часа)

Тема: История становления, предмет и методы организационной психологии.

План:

1. История возникновения и становления организационной психологии
2. Эксперимент как ведущий метод организационной психологии. Критерии планирования: внутренняя и внешняя валидность. Схемы планирования исследования. Лонгитюдинальные эксперименты. Мультивалентные экспериментальные планы. Факторные эксперименты.
3. Возможности и ограничения организационно-психологических исследований.

Вопросы для самоконтроля:

1. Предметная область организационной психологии
2. История развития организационной психологии
3. Организационная структура и функционирование организации. Сравнительная характеристика моделей жизненного цикла организации и организационных кризисов

Задания для самостоятельной работы:

1. Подготовьте сообщение по теме «История возникновения и становления организационной психологии».

Интерактивная форма (2 часа) – Круглый стол «Проблемы исследования организации».

Литература: [1, 2, 4, 5].

Практическое занятие №1.3. (4 часа)
Тема: Проблематика организационной психологии

План:

1. Предметная область исследований организационной психологии. Психологическое обеспечение эффективной технологии управления организацией; психологические аспекты управления персоналом.
2. Организационная психология в системе наук (общая психология, социальная психология; организационное развитие как прикладная область социальной психологии; менеджмент; социология, политология; антропология).
3. Уровни анализа в исследовании организационных процессов (организация; группа; индивид)
4. Методы организационной психологии (наблюдение; метод описания критических ситуаций; анализ документов; контент – анализ; опрос, анкетирование; интервьюирование; социометрический опрос; эксперимент).

Вопросы для самоконтроля:

1. Перечислите области исследования в организационной психологии.
2. Дайте характеристики методам организационной психологии.

Задание для самостоятельной работы:

1. Подготовьте каталог методик организационной диагностики.

Литература: [1, 4, 9].

Практическое занятие № 2.1

Тема: Теории организации.

План:

1. Миссия и цели организации
2. Уровни анализа организационной психологии.
3. Классические теории организации.
4. Системные теории организации.
5. Организация как «мусорная корзина».

Вопросы для самоконтроля:

1. Что такое миссия организации?
2. Назовите уровни анализа организационной психологии.
3. Какие вы знаете классические теории организации?
4. Перечислите системные теории организации?
5. Что означает понятие организация, как «мусорная корзина»?

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить реферативный доклад на одну из предложенных тем:

1. Теории процесса мотивации (теория ожидания, теория постановки целей, теория равенства).
2. Теория ERG Альдерфера

Литература: [3, 4, 6].

Практическое занятие № 2.2 (4 часа).

Тема: Теории организации.

План:

1. Классические теории организации
2. Организационная концепция «человеческих отношений» Содержательные теории мотивации.
3. Ситуационные теории организации.
4. Организация как социотехническая система

Вопросы для самоконтроля:

1. Двухфакторная теория мотивации Херцберга.
2. Теория подкрепления мотивов. Теория ожидания. Целевая теория мотивации.
3. Модификация поведения (behavior modification).

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить доклады к занятию

1. научный менеджмент Ф. Тейлора; организационные принципы А. Файоля; бюрократическая теория М. Вебера; организационная теория Л. Гьюлика - Л. Урвика.
2. взгляды на организацию Э. Мэйо; подход Д. Макгрегора; теория К. Арджириса; организационная система Р. Ликтера; подход В. Бенниса.
3. ситуационный подход Дж. Вудворд.
4. исследования Е. Трист; Л. Бамфорт.

Интерактивная форма (2 часа) – Учебная дискуссия «Классические и современные теории организации: обоснованность, актуальность преемственность».

Литература: [3, 4, 9].

Практическое занятие № 3.1

Тема: Организация как феномен.

План:

1. Организация как феномен.
2. Структура организации.
3. Стадии развития организации
4. Поведение в организации

Вопросы для самоконтроля:

1. Организация и менеджмент
2. Позиция управления внутри организации
3. Менеджмент и внешнее окружение организации
4. Процесс осуществления управления организацией

Задания для самостоятельной работы:

1. определить сложность, подвижность и определенность среды образовательной организации.

Литература: [3, 4, 9].

Практическое занятие № 3.2. (4 часа)

Тема: Групповое поведение и общение в организации.

План:

1. Общение в организации. Функции общения.
2. Коммуникативная функция общения. Структура коммуникативного акта. Средства коммуникации. Вербальное общение. Невербальные средства общения.
3. Регулятивная функция общения.
4. Перцептивная функция общения.

Вопросы для самоконтроля:

1. Общение и понимание. Барьеры эффективного общения. Оценка источника сообщения.
2. Общение и статус.
3. Система организационного общения. Информационные потоки. Типы коммуникационных сетей.
4. Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления.
5. Критерии эффективности коммуникативных сетей. Пути повышения эффективности общения в организациях.

Задания для самостоятельной работы:

1. Подготовить словарь понятий: Идентификация. Эмпатия. Рефлексия. Интерпрета-

ция и атрибуция. «Эффекты» межличностного восприятия. Точность межличностной перцепции. Межличностная аттракция. Обратная связь.

Интерактивная форма (2 часа) – Учебная дискуссия «Барьеры эффективного общения и коммуникативная компетентность персонала».

Литература: [3, 8, 10].

Практическое занятие № 3.3. (4 часа).

Тема. Информационные процессы в организационно – управленческой деятельности

План:

1. Специфика бизнес – коммуникации.
2. Информационные потоки.
3. Этапы переговоров .
4. Переговорные стратегии (позиционные переговоры; принципиальные переговоры).

Вопросы для самоконтроля:

1. Психологическая характеристика процессов генерации и принятия управленческих решений
2. Характеристика потребностей в информации в организации
3. Общение как информационный процесс в системе руководства и подчинения

Задание для самостоятельной работы:

Подготовьте таблицу с конкретизацией этапов переговоров: подготовка переговоров: организационная подготовка, содержательная подготовка психологическая подготовка; установление контакта; презентация сторон переговорного процесса; совместный анализ проблемы; принятие решений, совместная выработка альтернатив, соглашение.

Литература: [1, 6, 9].

Практическое занятие № 3.4. (4 часа).

Тема. Психологическое обеспечение инновационной деятельности организации

План:

1. Плановые изменения и организационное развитие
2. Особенности этапов и процессов изменений
3. Психологическое обеспечение плановых изменений и организационное развитие
4. Инновационная готовность персонала и психологическое обеспечение, направленное на её повышение
5. Методы организационного развития

Вопросы для самоконтроля:

1. Типы организационного развития.
2. Общая характеристика структурных методов (программы развития человеческих ресурсов).
3. Процессные методы (тренинги, опросы работников, процесс – консультирование, формирование команд).
4. Основные этапы разработки и внедрения программы организационного развития

Задания для самостоятельной работы.

1. Подготовить доклады по следующим вопросам: структурное и спонтанное развитие; структурированное и неструктурированное развитие; индивидуализированное и внеличностное развитие; революционное и эволюционное развитие.

Интерактивная форма (2 часа) – Учебная дискуссия «Необходимость изменений или стабильность организации».

Литература: [3, 4, 9].

Практическое занятие № 4.1 (4 часа).

Тема: Проблема власти и лидерства в организации.

План:

1. Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие.
2. Общая классификация оснований (источников) власти. Основания власти и контроль.
3. Косвенные методы влияния.
4. Потребность во власти.
5. Модель власти в межличностном взаимодействии.

Вопросы для самоконтроля:

1. Власть и свобода. Власть и повиновение.
2. Феномен лидерства.
3. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть.
4. Лидерство и эволюция власти в организации.
5. Теории лидерства.
6. Стили лидерства и оценка их эффективности.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить рефераты на темы:

1. Основные концепции теории лидерства Макиавелли.
2. Основные концепции теории лидерства Ральфа Стогдилл.
3. Основные концепции теории лидерства Уорена Бенине
4. Основные концепции теории лидерства . Эдвина Гизелли
5. Основные концепции теории лидерства Френка Фидлера.
6. Концепция атрибутивного лидерства.
7. Концепция харизматического лидерства.
8. Концепция преобразующего лидерства.
9. Подход с позиции личных качеств.
10. Поведенческий подход.
11. Лидер в малом бизнесе.
12. Лидер в большом бизнесе.
13. Теория жизненного цикла П. Герси и К. Бланшара.
14. Модель принятия решений В. Врума и П. Йеттона.
15. Лидер и мотивация.

Ознакомьтесь с предложенным ниже текстом и определите, какие применялись технические приёмы использования власти.

«Император Наполеон 1 неохотно применял наказание. По его мысли, «солдат, обесчещенный ударами, уже не заботится о славе и чести... » Характерен для Бонапарта следующий поступок.

Однажды ночью император наткнулся на уснувшего часового. По законам военного времени это каралось расстрелом перед строем. Но Наполеон задумался, армия измучена, люди еле держатся на ногах от усталости, настроение плохое, а назавтра серьёзное сражение. Наказание не поднимет дух солдат – скорее наоборот.

Он посмотрел на часы. До смены караула остались считанные минуты. Поднял ружьё и встал на место часового. Подъехавший разводящий потерял дар речи, увидев императора, стоявшего на посту. «Видишь, не выдержал солдатик, - показал Наполеон на спящего. – А мне всё равно не спится, думаю о завтрашнем бое. Нам нужна это победа».

На следующий день вся армия говорила о человеческом поступке командующего, о его доброте к солдатам и понимании трудностей их службы. Настроение поднялось. С криком «Виват Император!» они кинулись в бой и сломили сопротивление превосходящих сил неприятеля».

Какие приёмы использования власти, на Ваш взгляд, обладают наибольшим мотивационным эффектом? Прокомментируйте свою точку зрения.

Интерактивная форма (2 часа) – Учебная дискуссия «Современный лидер – какой он?».
Литература: [3, 4, 9].

Тема: Проблема власти и лидерства в организации.

План:

1. Лидерство как фактор личностного роста и движущая сила социального и предпринимательского развития.
2. Роль лидера в условиях глобализации рынка.
3. Междисциплинарная функция психологии лидерства и ее роль в системе наук о менеджменте и деловом администрировании.

Вопросы для самоконтроля:

1. Этапы становления лидера.
2. ИмPLICITная теория лидерства.
3. Психологическая концепция обмена: (обмен в контексте транзакционистского подхода к лидерству; обмен как проявление идиосинкразического кредита; ценностный обмен)

Задания для самостоятельной работы:

1. Определить у себя тип мышления: типологический опросник Майерс-Бригс. Четыре пары основных характеристик типов личности: экстраверсия-интроверсия, сенсорика-интуиция, мышление-чувствование, решение-восприятие

Литература: [2, 4, 8].

Практическое занятие № 5.1. (4 часа).

Тема. Персонал организации: Мотивация персонала организации

1. Мотивы и потребности людей в организациях.
2. Теории мотивации. Содержательные теории мотивации.
3. Процессуальные теории мотивации.
4. Теория мотивации А.Маслоу.
5. Теория мотивации К.Альдерфера.
6. Теория X — Y Д. МакГрегора.

Вопросы для самоконтроля:

1. Содержательные теории мотивации (теория мотивации А. Маслоу; теория мотивации К. Альдерфера; теория X – Y МакГрегора);
2. Процессуальные теории мотивации (теория подкрепления мотивов; теория ожидания, целевая теория, модификация поведения).
3. Программы и методы стимулирования эффективной деятельности работников.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить презентацию на одну из предложенных тем:

1. Двухфакторная теория мотивации Херцберга.
2. Теория подкрепления мотивов. Теория ожидания. Целевая теория мотивации.
3. Модификация поведения (behavior modification).

Интерактивная форма (2 часа) – Учебная дискуссия «Проблема выбора методов стимулирования персонала».

Литература: [1, 2, 8].

Практическое занятие № 5.2.

Тема. Стимулирование развития персонала организации

План:

1. Аттестация руководителей и специалистов: цели, задачи, этапы.
2. Активные методы обучения и развития персонала .
3. Психологическое сопровождение карьерного роста в организации.
4. Социально – психологические факторы успешности внедрения нововведений .

Вопросы для самоконтроля:

1. Назовите методы аттестации руководителей и специалистов.
2. Определите взаимосвязь аттестации и мотивации персонала.
3. Раскройте суть инновационных подходов к обучающим технологиям; организационно – деятельностные и деловые игры; социально – психологические тренинги для обучения и организационного развития.

4. Назовите стадии карьеры; виды организационных карьер; подходы к планированию и развитию карьеры.
5. Опишите творческий фактор, фактор установки; межгрупповые механизмы группового восприятия; психологическая готовность; личностные факторы внедрения нововведений в организации.

Задания для самостоятельной работы:

1. разработать программу диагностики персонала в организации.

Литература: [3, 4, 8].

Практическое занятие № 5.3. (4 часа)

Тема: Персонал организации: личностные характеристики, ценности, отбор, адаптация и карьера персонала

План:

1. Цели и задачи профессионального отбора.
2. Оценка деятельности. Можно ли прогнозировать успех кандидата?
3. Методы получения информации о кандидатах на рабочее место. Биографические данные. Файл биографической информации. Оценочное интервью. Рекомендательные письма и телефонный запрос сведений о кандидате. Оценки сослуживцев и руководителей. Тестирование. Стандартизация. Нормы. Надежность. Валидность. Типы тестов. Достоинства и недостатки тестирования в организациях.
4. Центр оценки кадров (assessment center).
5. Проблема адаптации персонала.
6. Карьера персонала. Виды карьеры.

Вопросы для самоконтроля:

1. Психологические критерии эффективного управления.
2. Личность менеджера: психологический анализ (социально-биографические характеристики, управленческие способности, личностные качества).
3. Стили управления: авторитарный, демократический, нейтральный. Сравнительный анализ.
4. Основные психологические компоненты управленческой деятельности.

Задания для самостоятельной работы

1. составить психологическую характеристику коллектива;
2. составить анкету и провести анкетирование (по выбору);
3. составить шкалу наблюдения за чертами личности (по выбору);
4. провести тестирование на определение профессиональных характеристик работника.

Интерактивная форма (2 часа) – подготовка и решение кейса: «Проведение собеседование для отбора персонала».

Литература: [1, 2, 8].

Практическое занятие № 5.4.

Тема: Организационное поведение и взаимодействие

План:

1. Установки сотрудников организации
2. Формирование установок сотрудников организации (внешние факторы: организационная среда, культура, модель управления; внутренние факторы: потребности, установки, мотивы, ценности).
3. Аттitudes сотрудников организации (удовлетворённость трудом; вовлеченность в работу; приверженность организации)
4. Типы поведения человека в организации (матрица типов включения человека в организацию).

5. Особенности асертивного поведения в конфликтных ситуациях организационного взаимодействия.

Вопросы для самоконтроля:

1. Общие понятия организационного поведения.
2. Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение (возраст и возрастные изменения; гендерные различия, продолжительность работы в организации).
3. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение (авторитаризм; макиавеллизм; локус контроля; склонность к риску; ориентация на достижения; догматизм).

Задания для самостоятельной работы:

1. Составить анкету и провести анкетирование (по выбору);
2. Составить шкалу наблюдения за чертами личности (по выбору);
3. Провести тестирование на определение профессиональных характеристик работника.

Литература: [5, 7, 8].

Практическое занятие № 5.5.

Тема. Группы и команды в организациях

План:

1. Групповая динамика и групповые эффекты
2. Психологические факторы, влияющие на формирование команды в организации (осознание общей цели, качество коммуникации; отношения к ресурсам; отношение к дефициту ресурсов; мотивация; гибкость, синергия)
3. Формирование и развитие команды в организации (подходы Дж. Каценбаха и Д. Смита).
4. Методы развития и обучения команды (социально – психологические тренинги; деловые игры, организационно – деятельностные игры; case study method («кейс – стадии»)

Вопросы для самоконтроля:

1. Проблема нормы и патологии в организационном поведении.
2. Ценности и организационное поведение (источники ценностных представлений; виды ценностей, согласно классификации Г. Олпорта; терминальные и инструментальные ценности)
3. Организационное поведение как системная область групповой динамики

Задания для самостоятельной работы:

1. провести исследование на определение этапа развития группы;
2. определить факторы, препятствующие эффективной работе коллектива: неясность целей, непригодность руководителя, квалификация сотрудников, отсутствие творческих способностей работников и т.д.

Литература: [5, 7, 8].

Практическое занятие № 6.1. (4 часа).

Тема: Организационная культура и развитие организации

План:

1. Организационная культура.
2. Факторы, детерминирующие формирование организационной культуры.
3. Теории организационной культуры.
4. Организационная культура и лидерство.

Вопросы для самоконтроля:

1. Национальное в организационной культуре.
2. Цели организационного развития.
3. Методы развития организации.
4. Развитие индивида. Развитие группы.

5. Сущность коучинга.

Задания для самостоятельной работы:

1. Провести анализ внутренней среды организации;
 2. Провести диагностику особенностей организационной культуры организации.
 3. Составить психологическую характеристику коллектива:
 - Какой возраст у данной организации?
 - Какие возрастные кризисы она переживает?
 - Охарактеризуйте данную организацию с точки зрения типа корпоративной культуры
- Интерактивная форма (2 часа) – Учебная дискуссия «Корпоративная культура: актуальные проблемы».*

Литература: [3, 7, 8].

Практическое занятие № 6.2

Тема. Организационная и корпоративная культура: соотношение понятий.

План:

1. Модель формирования организационной культуры Э. Шейн.
2. Типологии организационных культур (Р. Акофф; М. Бурке; Т. Дил, А. Кеннеди; К. де Ври, Д. Миллер; Ч. Хэнди и другие)
3. Виды и типы организационной культуры (открытые/закрытые культуры; сильные/слабые культуры)
4. Механизм изменения корпоративной культуры Р. Шо, основанный на выявление основных ценностей компании и их изменении.

Вопросы для самоконтроля:

1. Особенности российской корпоративной культуры.
2. Американские корпоративные культуры.
3. Японская корпоративная культура

Задание для самостоятельной работы.

Подготовьте доклады по следующим темам:

1. Подходы к диагностике организационной культуры.
2. Методика диагностики организационной культуры Г. Хофштеде
3. Изучение внешних факторов, технологий, архитектуры, образцов поведения.
4. Исследование приверженности персонала организации с помощью опросника OCS (Allen, Meyer).

Литература: [3, 7, 8].