

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
по выполнению практических занятий
по дисциплине**

«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

для студентов направления подготовки 37.03.01 Психология, направленность (профиль)
«Психологическое консультирование», очной формы обучения.

Ставрополь 2026 г.

Введение

Цель освоения дисциплины «Организационная психология» знакомство с предметной областью, теоретическим обоснованием и методами исследований в организационной психологии как комплексной научно-практической психологической дисциплины с выходом на решение практических проблем в сфере управления человеческими ресурсами в современных организациях.

Задачи:

- овладение целостным представлением о принципах практической работы психолога в организации;
- ознакомление с данными исследования социально-психологических закономерностей в области производства, а также с методами психологического воздействия, направленного на формирование организационной культуры организационного поведения человека, его ценностных ориентаций;
- развитие навыков психологического консультирования, умения анализировать и прогнозировать поведение работников в организации;
- формирование представления о психологических механизмах управления и самоуправления;
- освоение методологии консультирования руководящих работников по проблемам управленческой деятельности с точки зрения психологических механизмов управления;
- формирование навыков совместной работы и взаимодействия в коллективе.

Практические занятия №1, 2

ТЕМА 1. Основные парадигмы исследования и описания организаций.

Цель: закрепление представлений об организационной психологии. Научить дифференцированно владеть понятийно-категориальным аппаратом и умению критически анализировать существующие концепции и методы психологической науки.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК-6), способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры (ОПК-8).

Актуальность темы: Для психологии управления, как и для общей теории управления, категория «социальная организация» является ключевой. Это понятие зародилось в недрах гуманитарных наук и вытеснило такие неопределенные термины, как «социальный институт» и «система».

Устоявшимся и общепризнанным является определение: организация – (от позднелатинского *organize* – сообщая стройный вид) специфическая форма объединения группы индивидов (двух и более), деятельность которых сознательно координируется субъектом управления для упорядочения совместной деятельности и для достижения общей цели или целей.

Теоретическая часть:

Становление управления как научной дисциплины происходило эволюционным путем. Четко различимые школы управленческой мысли получили развитие в первой половине XX в. Хронологически они могут быть представлены в следующем порядке:

- школа научного управления (1885-1920 гг.);
- классическая (административная) школа управления (1920- 1950 гг.);
- школа человеческих отношений и поведенческих наук (1930- 1950 гг.);
- школа количественных методов (с 1950 г.).

Основатель школы научного управления Ф. Тейлор пытался найти ответ на вопрос: как сделать так, чтобы рабочий работал как машина? Представителями этой школы были созданы научные основы управления производством и трудом. В 1920-е гг. из этого научного направления выделились самостоятельные науки: научная организация труда (НОТ), теория организации производства и др.

Целью классической (административной) школы было создание универсальных принципов и методов успешного управления организацией. Основатели этой школы А. Файоль и М. Вебер разрабатывали принципы и методы управления организацией и хотели, чтобы вся организация работала как машина.

Школа человеческих отношений делала основной упор на коллектив, на увеличение внимания социальным потребностям работников. Школа науки о поведении сконцентрировала внимание на методах налаживания межличностных отношений, мотивации, лидерстве, изучении индивидуальных способностей отдельных работников.

Ключевой характеристикой школы количественных методов является замена словесных рассуждений моделями, символами и количественными значениями. Она базируется на достижениях таких наук, как математика, кибернетика, статистика; на использовании математических методов и моделей при подготовке управленческих решений.

Вопросы и задания:

1. Методологические проблемы психологии организаций.
2. Основные школы и направления теории организации и управления.
3. Методические основы решения психологических задач.

Практическое задание. Проблемно-деловая игра по теме «Проектное задание».

Цель: провести анализ работы предприятия с целью разработать проектное задание.

Содержание работы: в процессе выполнения задания деловой игры составляется заключение в виде тезисов на 7 - 10 мин выступления группы.

Последовательность выполнения работы: деловая игра выполняется студентами в группе в соответствии с очередностью вопросов, поставленных в содержании работы.

Результаты выполнения работы отражаются в заключении по форме:

1. цель работы;
2. содержание работы;
3. ответы на логические задачи и контрольные вопросы;
4. вывод по выполненной работе.

Методические указания:

Каждому студенту в группе предлагается изучить следующую ситуацию. Машиностроительный холдинг стал испытывать сложности с управлением в организации в связи с усиливающейся конкурентной борьбой. Для расширения и модернизации производства требовались существенные дополнительные финансовые ресурсы. Решение проблем развития и модернизации за счет привлечения кредитов либо сторонних инвесторов осложнялось потребностью в долгосрочном инвестировании, что было связано с высокой ценой необходимого для развития оборудования. В случае решения проблемы долгосрочного инвестирования имелась возможность приобретения оборудования в лизинг.

Для составления заключения по предлагаемой форме необходимо выполнить следующие рекомендации: вы находитесь в позиции организации-заказчика, подготавливающей проектное задание для организации-разработчика, и еще не знаете, кто будет разработчиком проекта.

В проектном задании вы должны отразить следующие моменты:

1. ввести разработчика в интересующую вас проблему; это значит, что надо сформулировать проблему, обосновать возможности ее решения (хотя бы частично), показать необходимость (или целесообразность) разработки проекта (проблема - общеизвестная потребность в изменении действительности за рамками организации-заказчика);
2. сформулировать цель проекта (цель - указание общего характера на тот качественный результат, который должен быть достигнут при реализации проекта);
3. определить конкретные задачи, которые должны быть решены в ходе выполнения проекта (задачи - конкретизированные, по возможности в количественных показателях, результаты выполнения проекта);
4. установить рамочные условия (ограничения) для разработчиков проекта (ограничения могут быть юридического, кадрового, организационного, финансового, методологического, имиджного и иного характера);
5. особые требования к исполнителю проекта (по желанию разработчика).

При составлении итогового заключения необходимо:

- провести анализ фактического состояния дел, по возможности точно, конкретно и детально характеризую это состояние дел; не требуется исследовать, как и по чьей вине возникло такое состояние; не нужно предлагать меры по исправлению недостатков;
- в максимальной степени проявить свое знание реального положения дел в сфере управленческого консультирования, свои способности к анализу и обобщению.

Логические задачи и контрольные вопросы:

1. Назовите «внутренние продукты» и ключевые компетенции подразделений холдинга, которые могли бы быть реализованы на внешних рынках.
2. Проведите анализ системы оплаты труда и разработайте систему мотивации сотрудников холдинга.

3. Предложите кадровые перестановки, в том числе по привлечению новых квалифицированных сотрудников.
4. Проведите организационную и функциональную диагностику структуры холдинга.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Мандель, Б. Р. Современная организационная психология. Модульный курс / Б.Р. Мандель. - М.|Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 446 с. - ISBN 978-5-4475-7369-0, экземпляров неограничено

Дополнительная:

1. Афанасьева, Е. А. Организационная психология. Часть 1 Электронный ресурс : Учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е. А. Афанасьева. - Саратов: Вузовское образование, 2014. - 337 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено
2. Быков, С. В. Организационная психология Электронный ресурс : Учебное пособие / С. В. Быков. - Самара: Самарская гуманитарная академия, 2013. - 110 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-98996-000-0, экземпляров неограничено
3. Полякова, И. В. Организационная психология Электронный ресурс : Учебно-методическое пособие / И. В. Полякова. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. - 140 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-4486-0720-2, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

- <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека
- <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
- <http://www.iprbookshop.ru/> электронно-библиотечная система IPRbooks
- <http://trepsy.net> - Библиотека по психологии. На сайте собрано множество материалов игр и упражнений для проведения психологических тренингов.
- <http://www.koob.ru> Куб — электронная библиотека. книги по разделам: общая психология, психотерапия, возрастная психология и др.
- <http://www.psychology.ru> Портал психологии: подборка информационных ресурсов по вопросам психологии: новости, библиотека, списки рассылок, биографическая информация и др.
- <http://www.psylist.net> Психист: материалы по различным разделам психологии, психологические тесты, стимульный материал психодиагностических методик, проективные техника, словари, энциклопедии персоналий выдающихся ученых в области психологии и др.
- <http://www.school.edu.ru> - Российский общеобразовательный портал - официальный сервер российского школьного образования
- <http://window.edu.ru> - информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования

Практические занятия №3, 4

ТЕМА 2. Структурно-функциональные особенности организации.

Цель: закрепление представлений об организационной психологии. Научить дифференцированно владеть понятийно-категориальным аппаратом и умению критически анализировать существующие концепции и методы психологической науки.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК-6), способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры (ОПК-8).

Актуальность темы: Суть социальной организации заключается в том, что у всех объединившихся людей предполагается наличие общих интересов. Люди объединяются в организации во имя целей, которых они не могли бы достичь, действуя в одиночку, иначе как ценой экстраординарных усилий.

Теоретическая часть:

Всякая организация, независимо от задач и целей, вкладываемых в ее программу, является также и специфической формой общения. Это общение отнюдь не сводится к формально предписанным контактам, а протекает и в другой, порой также целесообразной для организации форме. Но вне рамок организационной программы и является продуктом внутренних процессов самоорганизации. Взаимодействие индивидов в организации не исчерпывается и внеформальной сферой. Во всякой организации спонтанно складывается система других межличностных отношений, возникающих как неизбежный результат более или менее длительного общения работников. В отличие от вне-формальной структуры, имеющей предметную, функциональную направленность, эта система отношений не имеет производственного содержания. Если внеформальная структура складывается по поводу формальной, во взаимодействии с ней, то поводом возникновения социально-психологической структуры является взаимный интерес. Таким образом, эта разновидность неформальной структуры представляет собой непосредственную, спонтанную общность людей, основанную на их личном выборе.

Из вышеизложенного уже ясны источники этой общности. Формальная структура составляет в организации некоторое пространство не регламентируемых ею отношений, деятельности, норм, которое строится по принципам самоорганизации. Частью это пространство поглощается внеформальной структурой, другая же часть приходится на социально-психологическую. Стало быть, и здесь ограниченность формальной структуры является важным сопутствующим условием.

Однако причины возникновения социально-психологической организации нельзя понять, если не учитывать при этом особую роль человеческих потребностей.

Структура потребностей индивида сложна и многопланова. И свое поступление в организацию индивид связывает с определенной степенью их удовлетворения.

Формальная структура, естественно, ориентируется прежде всего на удовлетворение тех потребностей своих работников, без которых невозможна их нормальная работа в организации. Что же касается потребностей более высоких, то здесь ее возможности крайне ограничены. Предоставляя индивиду некоторое место в служебной иерархии, ставя в зависимость от его решений деятельность других, закрепляя за ним звание, должность и пр., формальная структура дает, конечно, вместе с этим статусом и определенное признание со своей стороны и повышает шансы на признание другими. Такой статус дает также индивиду больше возможностей для самоутверждения, собственного развития, перспективы и т. д. Однако, во-первых, формальная структура может дать соответствующий притязаниям статус лишь явному меньшинству членов организации, во-вторых, любое, даже очень высокое, место на лестнице формальной иерархии не удовлетворяет само по себе все разнообразие потребностей индивида. Да это и не предусматривается, не преследуется программой. И ряд своих потребностей индивид может удовлетворить только через посредство других индивидов, т. е. в общении.

Такова природа самих этих потребностей: уважение, признание можно получить только в глазах окружающих людей в продолжительном контакте с ними. Очевидно, что

это потребности социальные. И если формальная структура не удовлетворяет их вместе с должностью, то поиск оказывается возможным в неформальной сфере.

Но даже если формальная структура предписывает, программирует, предусматривает в своей структуре удовлетворение этих потребностей - это еще не означает их реального удовлетворения, это является всего лишь благоприятствующей возможностью. От возможности же до действительности путь лежит через непосредственные отношения с окружающими, подчиненными и т. д. Разнообразие их, как уже говорилось, формализовать нельзя. И реальное признание часто значительно отличается от формального. А это увеличивает зависимость индивидов от неформальных отношений.

Таким образом, необходимость в удовлетворении ряда своих потребностей, в особенности социальных (в общении, признании, принадлежности), в условиях организации приводит ее членов к образованию социально-психологической общности.

Вопросы и задания:

1. Социально-психологическая структура организации.
2. Критерии и факторы эффективности организации.

Практическое задание: Проблемно-деловая игра по теме «Экспертиза».

Цель: провести анализ работы предприятия с целью выявления недостатков.

Содержание работы: в процессе выполнения задания деловой игры составляется заключение в виде тезисов на 7 - 10 мин выступления группы.

Последовательность выполнения работы: деловая игра студентами выполняется в группе в соответствии с очередностью вопросов, поставленных в содержании работы.

Результаты выполнения работы отражаются в заключении по форме:

1. цель работы;
2. содержание работы;
3. ответы на логические задачи и контрольные вопросы;
4. вывод по выполненной работе.

Методические указания:

Каждому студенту в группе предлагается изучить следующую ситуацию.

Крупная машиностроительная компания стала испытывать сложности со сбытом продукции. Производственное подразделение компании - машиностроительный завод, бывший отраслевой лидер - был рассчитан на массовый конвейерный выпуск продукции. С падением платежеспособного спроса на его продукцию завод стал быстро терять рентабельность, а вся компания - коммерческую эффективность. Доля рынка организации сократилась в 3,5 раза. Руководство компании обратилось к консультантам.

Для составления заключения по предлагаемой форме необходимо выполнить следующие рекомендации:

1. дать краткую характеристику предприятия;
2. проанализировать сферы и направления работы, в которых обнаружены недостатки;
3. выявить и сформулировать общие (системные) недостатки в организации деятельности машиностроительного завода в целом;
4. охарактеризовать основные внешние факторы, препятствующие улучшению работы завода;
5. дать характеристики некоторых лиц, занимающих ответственные должности в администрации машиностроительного завода и отрицательно влияющих на состояние дел;
6. привести пример слабых управленческих решений, плохой организации, объяснив этим примером конкретные негативные результаты работы.

При составлении заключения необходимо:

- провести анализ фактического состояния дел, по возможности точно, конкретно и детально характеризуя это состояние дел;
- не требуется исследовать, как и по чьей вине возникло такое состояние;
- не нужно предлагать меры по исправления недостатков;
- в максимальной степени проявить свое знание реального положения дел в сфере управленческого консультирования, свои способности к анализу и обобщению.

Контрольные вопросы:

1. Охарактеризуйте состояние производственных мощностей завода, служб НИОКР, системы управления предприятием, системы взаимоотношений и экономикой компании.
2. Потеряна ли связь конструкторско-технологической службы с потребителем предприятия?
3. Концентрирует ли предприятие свои усилия на «сопровождении текущего производства», в то время как ближайшие конкуренты предложили на рынок новые модели продукции?
4. Необходимо ли изменить ассортиментную политику предприятия с тем, чтобы направить ее на удовлетворение нужд потребителей?
5. Какие маркетинговые методы исследования рынка необходимо использовать для решения проблем машиностроительного завода?
6. Необходимо ли предложить консультантам провести мероприятия по реструктуризации служб НИОКР завода и привлечению на работу высококвалифицированных специалистов из конкурирующих организаций?
7. Какие результаты будут получены при внедрении рекомендаций консультантов в практическую деятельность машиностроительного завода?

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Мандель, Б. Р. Современная организационная психология. Модульный курс / Б.Р. Мандель. - М.|Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 446 с. - ISBN 978-5-4475-7369-0, экземпляров неограничено

Дополнительная:

1. Афанасьева, Е. А. Организационная психология. Часть 1 Электронный ресурс : Учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е. А. Афанасьева. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 337 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено
2. Быков, С. В. Организационная психология Электронный ресурс : Учебное пособие / С. В. Быков. - Самара : Самарская гуманитарная академия, 2013. - 110 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-98996-000-0, экземпляров неограничено
3. Полякова, И. В. Организационная психология Электронный ресурс : Учебно-методическое пособие / И. В. Полякова. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. - 140 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-4486-0720-2, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

- <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека
- <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
- <http://www.iprbookshop.ru/> электронно-библиотечная система IPRbooks
- <http://trepsy.net> - Библиотека по психологии. На сайте собрано множество материалов игр и упражнений для проведения психологических тренингов.
- <http://www.koob.ru> Куб — электронная библиотека. книги по разделам: общая

психология, психотерапия, возрастная психология и др.

- <http://www.psychology.ru> Портал психологии: подборка информационных ресурсов по вопросам психологии: новости, библиотека, списки рассылок, биографическая информация и др.

- <http://www.psylist.net> Психист: материалы по различным разделам психологии, психологические тесты, стимульный материал психодиагностических методик, проективные техника, словари, энциклопедии персонифицированных выдающихся ученых в области психологии и др.

- <http://www.school.edu.ru> - Российский общеобразовательный портал - официальный сервер российского школьного образования

- <http://window.edu.ru> - информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования

Практическое занятие №5, 6

ТЕМА 3. Психологический климат организации и корпоративная культура.

Цель: закрепление представлений об организационной психологии. Научить дифференцированно владеть понятийно-категориальным аппаратом и умению критически анализировать существующие концепции и методы психологической науки.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК-6), способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры (ОПК-8).

Актуальность темы: На успешность организации влияет не только профессионализм сотрудников, но и взаимоотношения в коллективе: «человеческий фактор» часто недооценивают, а зря. Психологический климат в организации очень важен для ее успешной и продуктивной деятельности. Психологический климат в организации — это неофициальные отношения, которые складываются между работниками. Они возникают на основе совпадения характеров, склонностей, интересов, симпатии. Кроме психологического климата бывает еще моральный (он определяется моральными ценностями организации) и социальный (он определяется общими целями и задачами). В целом эти три аспекта составляют социально-психологический климат.

Теоретическая часть:

Психологический климат в организации зависит от разных факторов. Один из них — это стиль руководства в компании. Понятно, что излишне авторитарный стиль руководства вряд ли благоприятно скажется на психологическом климате в коллективе. Хотя если такой стиль приводит к успеху, он может улучшить психологический климат в некоторых коллективах.

Также значение имеет принятая в организации система взаимоотношений между сотрудниками — как по вертикали, так и по горизонтали. Еще важны особенности деятельности компании и психологическая совместимость сотрудников.

Чем характеризуется благоприятный психологический климат в организации? Один из его признаков — доверие работников друг к другу. Но это доверие сочетается с высокой требовательностью к другим и к себе. В таком коллективе присутствует критика, но она всегда конструктивна, по делу и высказывается в доброжелательной манере.

В коллективе с благоприятным психологическим климатом начальство не давит на подчиненных и предоставляет им право самим принимать решения — в разумных рамках, само собой. Сотрудники имеют право свободно высказывать свое мнение, если обсуждаются вопросы, которые касаются всего коллектива.

А еще работники знают свои задачи (то есть не только что нужно делать, но и для чего это нужно делать), т. е. их работа не кажется им бессмысленной. Руководство осведомляет их о состоянии дел, чтобы не создавалось впечатление, что работа совершается впустую.

В коллективе с хорошим психологическим климатом каждый из членов понимает и принимает свою ответственность за состояние дел в коллективе в целом. При этом в группе высокий уровень взаимопомощи.

В общем и целом, все или практически все сотрудники удовлетворены своей принадлежностью к коллективу, а именно: стилем руководства, взаимоотношениями с коллегами и начальством, профессионализмом коллег, характером и содержанием труда, уровнем конфликтности.

Есть несколько косвенных признаков, которые помогают оценить психологический климат в организации. Кроме производительности труда и его качества, к ним можно отнести выполнение работы вовремя или с опозданием (форс-мажоры, понятно, в счет не идут).

Еще о психологическом климате можно судить по количеству опозданий и прогулов, отношению к казенному имуществу (аккуратному или небрежному), частоте перерывов в работе, текучке кадров. Ну и, конечно, претензии и жалобы от клиентов и сотрудников — тоже довольно яркий показатель.

Чтобы более точно оценить психологический климат в организации, используются различные методики. Это разнообразные опросы, как в виде анкет, так и в виде бесед и интервью. Используются различные методики тестирования, а также социометрия (методика оценки межличностных отношений в группе). Еще используют методику групповой оценки личности (ГОЛ) для руководства.

Руководителю стоит обращать внимание на психологический климат в коллективе, ведь он напрямую влияет на успешность фирмы. Поэтому важно не просто оценивать психологический климат, но и влиять на него в положительную сторону. Тем более, что изменить его к лучшему руководителю вполне под силу, ведь очень многое зависит от стиля руководства. Большинство специалистов советуют придерживаться демократичности руководства, считая авторитарный и попустительский не слишком эффективными.

Вопросы и задания:

1. Социально-психологический климат организации.
2. Критерии и факторы эффективности организации психологической атмосферы.
3. Что позволит предприятию избавиться от балласта непрофессиональных работников?
4. Необходимо ли применять формализованную систему регулярного менеджмента вкупе с элементами стратегического менеджмента и планирования?
5. Распределите функции, полномочия и обязанности работников в соответствии с их квалификацией и личностными качествами. Стабилизируйте производительность и качество выпускаемой продукции.
6. Провести собеседования с руководителями высшего, среднего и низшего уровня и рядовыми сотрудниками организации.
7. Разработать вопросы для собеседования с потребителями продукта, производимого организацией, и процедуры его проведения.
8. Провести собеседования с потребителями.
9. Организовать наблюдение за деятельностью персонала организации, непосредственно связанного с потребителями производимого организацией продукта.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Мандель, Б. Р. Современная организационная психология. Модульный курс / Б.Р. Мандель. - М.|Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 446 с. - ISBN 978-5-4475-7369-0, экземпляров неограничено

Дополнительная:

1. Афанасьева, Е. А. Организационная психология. Часть 1 Электронный ресурс : Учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е. А. Афанасьева. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 337 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено
2. Быков, С. В. Организационная психология Электронный ресурс : Учебное пособие / С. В. Быков. - Самара : Самарская гуманитарная академия, 2013. - 110 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-98996-000-0, экземпляров неограничено
3. Полякова, И. В. Организационная психология Электронный ресурс : Учебно-методическое пособие / И. В. Полякова. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. - 140 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-4486-0720-2, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

- <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека
- <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
- <http://www.iprbookshop.ru/> электронно-библиотечная система IPRbooks
- <http://trepsy.net> - Библиотека по психологии. На сайте собрано множество материалов игр и упражнений для проведения психологических тренингов.
- <http://www.koob.ru> Куб — электронная библиотека. книги по разделам: общая психология, психотерапия, возрастная психология и др.
- <http://www.psychology.ru> Портал психологии: подборка информационных ресурсов по вопросам психологии: новости, библиотека, списки рассылок, биографическая информация и др.
- <http://www.psychlist.net> Психлист: материалы по различным разделам психологии, психологические тесты, стимульный материал психодиагностических методик, проективные техника, словари, энциклопедии персоналий выдающихся ученых в области психологии и др.
- <http://www.school.edu.ru> - Российский общеобразовательный портал - официальный сервер российского школьного образования
- <http://window.edu.ru> - информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования

Практическое занятие №7, 8

ТЕМА 4. Социально-психологические аспекты конфликтов.

Цель: закрепление представлений об организационной психологии. Научить дифференцированно владеть понятийно-категориальным аппаратом и умению критически анализировать существующие концепции и методы психологической науки.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен управлять своим

временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК-6), способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры (ОПК-8).

Актуальность темы: Практика взаимодействия между людьми свидетельствует, что степень взаимного понимания между людьми оставляет желать лучшего. Это объясняется тем, что люди неверно воспринимают смысл чужих высказываний, а также приписывают нередко своим партнерам по общению намерения, которых они не имели в своих высказываниях. Кроме того, люди часто не говорят того, что думают и чего на самом деле хотят.

Еще одной причиной неправильного понимания слов другого человека является невозможность передать свои мысли во всей полноте, часто они формируются неоднозначно или неадекватно. Иногда, люди формулируют свои мысли так, чтобы в случае необходимости можно было отказаться от сказанного. Нередко чувства и мысли, которые проявляются в общении, вступают в противоречие из-за условностей и ритуалов в силу сложившихся норм поведения. Поэтому люди говорят чаще то, что, как им кажется, они должны были бы сказать.

Теоретическая часть:

«Психологический словарь» (1983) определяет конфликт как трудно разрешимое противоречие, связанное с острыми эмоциональными переживаниями. В. В. Дружинин (1989) и его соавторы дают следующее определение конфликта: «Конфликт – способ разрешения коренных противоречий, неразрешимых другим (логическим) путем». Н. В. Гришина (2000) рассматривает конфликт как биполярное явление – противостояние двух начал, проявляющее себя в активности сторон, направленной на преодоление противоречия, причем каждая из сторон конфликта представлена активным субъектом (субъектами). А. Я. Анцупов и А. И. Шипилов (1999) предлагают следующее определение: «Под конфликтом понимается наиболее острый способ решения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями».

При всей близости понимания компонентов или признаков конфликта различными авторами, ни одно из определений не может быть принято в качестве универсального, либо в силу ограниченности охватываемых им явлений, либо из-за его многозначности.

В рамках данной работы мы остановимся лишь на одном аспекте исследования конфликта – социально-психологическом. Это специфический аспект конфликтологического анализа, но он весьма значим для понимания социальных столкновений и порождаемых ими конфликтов.

Что значит – социально-психологический конфликт? Как видно из самого определяющего фразеологизма, данный тип конфликта объединяет в себе две составляющие, два компонента, но объединяет их таким образом, что обозначает новую сущность, иной тип самих явлений или иной тип понимания уже привычных явлений. Здесь интегрируются такие компоненты как психологический конфликт и социальный конфликт.

Психологический конфликт – это трудно разрешимое в рамках прежних представлений и поведения субъекта противоречие, вызванное совокупностью внешних и внутренних факторов и связанное с сильными переживаниями, эмоциями, носящими, как правило, негативный характер.

Социальный конфликт – это ситуация, когда стороны (субъекты) открытого взаимодействия преследуют какие-то свои цели, которые противоречат или взаимно исключают друг друга, что вызывает взаимное противодействие, противоборство.

Объединяя эти два суждения, мы выдвигаем свое понимание конфликта как социально-психологического явления через систему взаимосвязанных и необходимых

признаков:

- существует ситуация открытого столкновения в форме противоборства или противодействия двух и более сторон, являющихся активными субъектами;
- проявляющийся тип взаимодействия вызывает определенный тип отношения между сторонами – отношения взаимной неприязни или вражды;
- каждая из сторон преследует свои цели, основанные на потребностях и мотивах, испытывая затруднения (барьеры) в их достижении из-за действий других сторон;
- конфликтное взаимодействие опосредствуется неким общим для всех сторон предметом, именуемым ресурсом конфликта: ресурс всегда ограничен; его меньше, чем необходимо сторонам;
- взаимная зависимость сторон не позволяет им уйти с «арены» взаимодействия;
- сформированные в конфликтном взаимодействии отношения в совокупности с переживанием невозможности достижения своей цели вызывает у сторон сильные негативные эмоции.

Вопросы и задания:

1. Признаки исследования социально-психологического конфликта. Основные аспекты конфликтных ситуаций на производстве.
2. Приемы и способы урегулирования конфликта в зависимости от его типа в организации.

Практические задания :

Разработать инструкцию для наблюдателей.

1. Конспект: Липатов С.А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики // Вестник МГУ. Серия 14. Психология, 1997. № 4. - с. 55-65.
2. Конспект: Ньюстром Дж. В., Дэвис К. Организационное поведение. - СПб: «Питер», 2002. С. 28-39.
3. Конспект: Пригожин А.И. Современная социология организаций. - М., 2002. С. 46-59

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Мандель, Б. Р. Современная организационная психология. Модульный курс / Б.Р. Мандель. - М.|Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 446 с. - ISBN 978-5-4475-7369-0, экземпляров неограничено

Дополнительная:

1. Афанасьева, Е. А. Организационная психология. Часть 1 Электронный ресурс : Учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е. А. Афанасьева. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 337 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено
2. Быков, С. В. Организационная психология Электронный ресурс : Учебное пособие / С. В. Быков. - Самара : Самарская гуманитарная академия, 2013. - 110 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-98996-000-0, экземпляров неограничено
3. Полякова, И. В. Организационная психология Электронный ресурс : Учебно-методическое пособие / И. В. Полякова. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. - 140 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-4486-0720-2, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

- <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека

- <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
- <http://www.iprbookshop.ru/> электронно-библиотечная система IPRbooks
- <http://trepsy.net> - Библиотека по психологии. На сайте собрано множество материалов игр и упражнений для проведения психологических тренингов.
- <http://www.koob.ru> Куб — электронная библиотека. книги по разделам: общая психология, психотерапия, возрастная психология и др.
- <http://www.psychology.ru> Портал психологии: подборка информационных ресурсов по вопросам психологии: новости, библиотека, списки рассылок, биографическая информация и др.
- <http://www.psylist.net> Психист: материалы по различным разделам психологии, психологические тесты, стимульный материал психодиагностических методик, проективные техника, словари, энциклопедии персоналий выдающихся ученых в области психологии и др.
- <http://www.school.edu.ru> - Российский общеобразовательный портал - официальный сервер российского школьного образования
- <http://window.edu.ru> - информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования

Практические занятия №9, 10

ТЕМА 5. Организационное поведение и взаимодействие.

Цель: закрепление представлений об организационной психологии. Научить дифференцированно владеть понятийно-категориальным аппаратом и умению критически анализировать существующие концепции и методы психологической науки.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК-6), способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры (ОПК-8).

Актуальность темы: Изучение организационного поведения позволяет получить набор инструментов в виде концепций и теорий, помогающих людям понимать, анализировать и описывать то, что происходит в организациях, и объяснять, почему это происходит. Такие базовые концепции и теории организационного поведения позволяют правильно понять, описать и проанализировать и то, как отдельные характеристики людей, групп, ситуаций на работе или самой организации влияют на ощущения людей и на то, как они действуют в этой организации. Основную трудность для всех менеджеров представляет проблема, как побудить всех членов организации работать эффективно и с удовольствием, чтобы это было выгодно и им самим, и группам, в которых они работают, и всей организации в целом.

Теоретическая часть:

Организационное поведение представляет собой набор инструментов, позволяющих:

1. Сотрудникам – понимать, анализировать и описывать поведение людей в организации.
2. Менеджерам – улучшать, расширять или изменять типы поведения сотрудников таким образом, чтобы отдельные люди, группы и организация в целом могли добиться своих целей.

Хорошее знание сущности организационного поведения необходимо сотрудникам, действующим на всех уровнях организации, поскольку это помогает им лучше оценивать складывающиеся на работе ситуации и понимать, как им следует вести себя, чтобы достичь собственные цели (например продвижение по службе или получение более высокого дохода). Но особенно важно знание организационного поведения для менеджеров. Большая часть работы менеджера непосредственно связана с использованием результатов исследований по организационному поведению, инструментов и приемов, разработанных на основе этих исследований, для повышения эффективности деятельности организации и ее способности достигать поставленные цели. Цель — это желательный будущий результат, который организация старается получить.

Помимо того, что изучение организационного поведения предоставляет инструменты, которые менеджеры могут использовать для усиления способности выполнять свои функции, оно также может помочь менеджерам улучшить их мастерство в области управления организационным поведением. Мастерство — это способность хорошо выполнять свою работу. Для эффективного выполнения организационных функций менеджерам необходимо обладать тремя основными составляющими мастерства: концептуальной, человеческой и технической.

1. Концептуальное мастерство позволяет менеджеру продиагностировать и проанализировать ситуацию и выделить в ней основные причинно-следственные связи. Планирование и организация требуют высокого уровня концептуального мастерства и принятия эффективных решений.

2. Человеческий опыт позволяет менеджеру понять поведение других людей и групп, взаимодействовать с ними, направлять их и контролировать.

3. Техническая квалификация — это конкретные рабочие знания и приемы, которыми менеджер должен владеть профессионально, например, опыт производства, бухгалтерского дела или маркетинга. Конкретная техническая квалификация, необходимая каждому менеджеру, определяется характером организации, в которой он работает, а также его положением в ней.

Вопросы и задания:

1. Теории поведения личности в организации.
2. Коммуникативное поведение в организации.
3. Формирование группового поведения в организации.

Практическое задание: Проблемно-деловая игра по теме «Критерии оценки проекта».

Цель: сформулировать критерии, по которым можно оценить качество исполнения проекта консультантами.

Содержание работы: в процессе выполнения задания деловой игры составляется заключение в виде тезисов на 7 - 10 мин выступления группы.

Последовательность выполнения работы: деловая игра студентами выполняется в группе в соответствии с очередностью вопросов, поставленных в содержании работы.

Результаты выполнения работы отражаются в заключении по форме:

1. цель работы;
2. содержание работы;
3. ответы на логические задачи и контрольные вопросы;
4. вывод по выполненной работе.

Методические указания:

1. Каждому студенту в группе предлагается изучить следующую ситуацию.

Крупное региональное предприятие пищевой промышленности, находящееся в собственности иностранного инвестора, столкнулось с неожиданными сложностями в управлении. В течение двух лет в процессе мощного инвестирования, обновления производственных мощностей и реформирования управленческой структуры на предприятии образовалась сильная группа профессионалов, сплоченная общей целью

реформирования предприятия и достижения западных стандартов качества. Сформировалась сильная управленческая команда, в которой отсутствовали формальные разделения ответственности и полномочий, все вопросы решались в кабинете генерального директора.

Неформальные связи стали основой производственных взаимоотношений. Часть сотрудников предприятия были доверенными людьми учредителей, подобранными по принципу личной преданности в ущерб профессиональным навыкам.

По окончании периода массированных инвестиций в производственно-технологическое оборудование предприятие вышло на российский рынок с продукцией, для которой декларировалось европейское качество. Действительно, технологическое оборудование позволяло выпускать очень качественную продукцию, а сырье, технологии, комплектующие и необходимые запасные части поставлялись из-за рубежа с использованием существенных таможенных льгот. Тем не менее, предприятие стало «лихорадить» в части объемов и качества выпускаемой продукции. Никакие технические и технологические иностранные консультанты не смогли наладить стабильный выпуск качественной продукции. Акционеры обратились к консультантам в области управления.

2. Студент должен провести анализ предложений консультантами решений проблемы.

Консультанты предположили, что проблемы предприятия кроются во внутренней среде организации, поэтому в качестве модели предприятия была принята модель замкнутой системы, в которой изучались (с применением специально разработанных опросников и интервью) следующие параметры организации:

- организационная структура, стратегические и проблемные зоны менеджмента (оргдиагностика);
- система функциональных и управленческих связей (функциональная диагностика);
- квалификация, личностные особенности и мотивация ключевых сотрудников (кадровая диагностика);
- корпоративная культура предприятия;
- группы на предприятии и их взаимодействие.

По результатам проведенных работ акционерам предприятия были предоставлены разработанные документы:

- план организационного развития предприятия (подробное описание мероприятий по совершенствованию деятельности предприятия);
- типовые должностные инструкции и положения о подразделениях;
- матрица распределения функций управления на предприятии;
- регламент управления (миссия, целеполагание, задачи и политика; философия предприятия; система планов предприятия; система отчетов предприятия);
- предложения по распределению обязанностей и полномочий;
- предложения по организационной структуре предприятия;
- предложения по формализации взаимоотношений между предприятием и материнской компанией (генеральное соглашение).

При составлении заключения студенту необходимо учитывать следующее:

1. исполнение проекта осуществляется по определенному плану, основные этапы которого нуждаются в критическом анализе и оценке степени достижения цели, выраженной в системе критериев (у каждого из критериев может быть своя шкала оценки, учитывающая как количественные, так и качественные параметры деятельности);
2. формируя систему критериев оценки исполнения проекта, можно выйти на особые требования к исполнителю проекта по желанию разработчика; желательно вводить критерии, имеющие экономическую природу.

Логические задачи и контрольные вопросы:

1. Что позволит предприятию избавиться от балласта непрофессиональных работников?
2. Необходимо ли применять формализованную системы регулярного менеджмента вкупе с элементами стратегического менеджмента и планирования?
3. Распределите функции, полномочия и обязанности работников в соответствии с их квалификацией и личностными качествами. Стабилизируйте производительность и качество выпускаемой продукции.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Мандель, Б. Р. Современная организационная психология. Модульный курс / Б.Р. Мандель. - М.|Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 446 с. - ISBN 978-5-4475-7369-0, экземпляров неограничено

Дополнительная:

1. Афанасьева, Е. А. Организационная психология. Часть 1 Электронный ресурс : Учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е. А. Афанасьева. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 337 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено
2. Быков, С. В. Организационная психология Электронный ресурс : Учебное пособие / С. В. Быков. - Самара : Самарская гуманитарная академия, 2013. - 110 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-98996-000-0, экземпляров неограничено
3. Полякова, И. В. Организационная психология Электронный ресурс : Учебно-методическое пособие / И. В. Полякова. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. - 140 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-4486-0720-2, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

- <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека
- <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
- <http://www.iprbookshop.ru/> электронно-библиотечная система IPRbooks
- <http://trepsy.net> - Библиотека по психологии. На сайте собрано множество материалов игр и упражнений для проведения психологических тренингов.
- <http://www.koob.ru> Куб — электронная библиотека. книги по разделам: общая психология, психотерапия, возрастная психология и др.
- <http://www.psychology.ru> Портал психологии: подборка информационных ресурсов по вопросам психологии: новости, библиотека, списки рассылок, биографическая информация и др.
- <http://www.psylist.net> Психилист: материалы по различным разделам психологии, психологические тесты, стимульный материал психодиагностических методик, проективные техника, словари, энциклопедии персоналий выдающихся ученых в области психологии и др.
- <http://www.school.edu.ru> - Российский общеобразовательный портал - официальный сервер российского школьного образования
- <http://window.edu.ru> - информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования

Практические занятия №11

ТЕМА 6. Элементы теории организации. Типологические структуры организации

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК-6), способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры (ОПК-8).

Актуальность темы: Основным принципом, определяющим специфику современного менеджмента, является принцип адаптивности фирм производителей к динамичным условиям рыночной среды во всем многообразии их проявлений. Фундаментальными принципами построения организационных структур являются рациональная децентрализация задач и полномочий и эффективность горизонтальных связей, устанавливаемых между организационными подразделениями.

Теоретическая часть:

Важнейшей задачей менеджмента является формирование рациональной структуры управления организацией.

Под структурой управления организацией (или организационной структурой управления) понимаются её состав, порядок расположения элементов относительно друг друга, а также совокупность устойчивых связей между всеми её элементами (подсистемами), обеспечивающих целостность и устойчивое развитие организационной системы при изменении внутренних и внешних факторов.

Структуру управления можно рассматривать и как форму разделения и кооперации управленческого труда, в рамках которого осуществляется процесс управления по соответствующим функциональным направлениям деятельности организации для достижения установленных целей.

Структура сама по себе выражает лишь то, что остается устойчивым, относительно неизменным при различных преобразованиях в системе управления. С одной стороны, структура отражает организационную форму, с другой – зависит в значительной степени от той совокупности функций, которые должны быть реализованы в рамках организационной системы.

При определении структуры организационной системы воедино объединяются принципы управления, технические средства, люди с их методами и приемами работы.

Вопросы и задания:

1. Типология структур управления организацией
2. Иерархические и органические структуры управления
3. Характеристика среды организации

Практические задания: Упражнение-игра «Катастрофа».

Цель: овладеть навыками принятия коллективных решений, используя методику системного анализа.

Содержание работы:

1. в течение 15 мин принять групповое решение, обладая ограниченной информацией об изучаемых людях;
2. представить групповое решение и обосновать предложенный вариант.

Последовательность выполнения работы: деловая игра студентами выполняется в группе в соответствии с очередностью вопросов, поставленных в содержании работы.

Результаты выполнения работы отражаются в заключении по форме:

1. цель работы;
2. содержание работы;
3. ответы на логические задачи и контрольные вопросы;
4. вывод по выполненной работе.

Методические указания:

Каждому студенту в группе предлагается изучить следующую ситуацию.

Перенеситесь мысленно в третье тысячелетие нашей эры. Ваша группа - центр управления земной цивилизацией, а также экспериментальными космическими станциями. Вы получили информацию, что через 15 минут на Земле взорвется мощная нейтронная бомба, которая уничтожит всех людей. Спасти смогут только члены экипажа отдельной «космической станции», но там сложилась особая ситуация: на станции находятся 10 человек, а специальный отсек, способный задержать нейронные облучения, вмещает лишь шестерых. Люди на станции не могут сами выбрать этих шестерых, поэтому готовы подчиниться любому вашему решению.

На станции находятся:

- бухгалтер, мужчина, 31 год;
- его жена, на шестом месяце беременности;
- студент-медик 2-го курса, бойкий черный американец;
- мужчина-историк, недавно выпустивший книгу;
- актриса Голливуда, которая танцует и поет;
- раввин, 56 лет;
- олимпийский чемпион, легкоатлет;
- полицейский, который не расстается с пистолетом;
- женщина-биохимик.
- мужчина-повар, мастер своего дела

Студент должен провести анализ предложений консультантами решений проблемы.

При составлении заключения необходимо учитывать следующее:

1. осознание и формулировка целей, их систематизация, содержательное и организационное обеспечение;
2. управление совместной деятельностью по принятию решения, лидерство;
3. обеспечение коммуникационного взаимодействия членов группы;
4. участие в процедурах разработки вариантов и выбора окончательного варианта решения;
5. осуществление анализа качества и эффективности групповой деятельности.

Логические задачи:

1. Сформулируйте цель работы как сохранение человечества.
2. Выявите состав этой цели.
3. Охарактеризуйте «дерево целей», «ряд целей», «приоритет», «жесткий приоритет», «мягкий приоритет».

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Мандель, Б. Р. Современная организационная психология. Модульный курс / Б.Р. Мандель. - М.|Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 446 с. - ISBN 978-5-4475-7369-0, экземпляров неограничено

Дополнительная:

1. Афанасьева, Е. А. Организационная психология. Часть 1 Электронный ресурс : Учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е. А. Афанасьева. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 337 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено
2. Быков, С. В. Организационная психология Электронный ресурс : Учебное пособие / С. В. Быков. - Самара : Самарская гуманитарная академия, 2013. - 110 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-98996-000-0, экземпляров неограничено

3. Полякова, И. В. Организационная психология Электронный ресурс : Учебно-методическое пособие / И. В. Полякова. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. - 140 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-4486-0720-2, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

- <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека
- <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
- <http://www.iprbookshop.ru/> электронно-библиотечная система IPRbooks
- <http://trepsy.net> - Библиотека по психологии. На сайте собрано множество материалов игр и упражнений для проведения психологических тренингов.
- <http://www.koob.ru> Куб — электронная библиотека. книги по разделам: общая психология, психотерапия, возрастная психология и др.
- <http://www.psychology.ru> Портал психологии: подборка информационных ресурсов по вопросам психологии: новости, библиотека, списки рассылок, биографическая информация и др.
- <http://www.psylist.net> Психист: материалы по различным разделам психологии, психологические тесты, стимульный материал психодиагностических методик, проективные техника, словари, энциклопедии персоналий выдающихся ученых в области психологии и др.
- <http://www.school.edu.ru> - Российский общеобразовательный портал - официальный сервер российского школьного образования
- <http://window.edu.ru> - информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования

Практические занятия №12

ТЕМА 7. Функции управленческой деятельности и общего функционирования организации

Цель: закрепление представлений об организационной психологии. Научить дифференцированно владеть понятийно-категориальным аппаратом и умению критически анализировать существующие концепции и методы психологической науки.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части:

Знать: область и предмет исследования организационной психологии.

Уметь: использовать развивающие технологии, направленные на повышение профессионализма управленческого персонала; пользоваться приемами развития способности к самоанализу, самопознанию личности руководителя.

Владеть: категориальным аппаратом психологической науки для реализации различных целей профессиональной деятельности (научно-исследовательской, практической, преподавательской, просветительской).

Актуальность темы: Управленческая деятельность — принципиально отличающийся от других видов деятельности труд. Основные психологические особенности управленческой деятельности можно свести к следующим:

- большое разнообразие видов деятельности на разных уровнях управленческой иерархии;
- неалгоритмический, творческий характер деятельности, осуществляемый при недостатке информации и в условиях часто меняющейся, нередко противоречивой обстановки;
- ярко выраженная прогностическая природа решаемых управленческих задач;

- значительная роль коммуникативной функции;
- высокая психическая напряженность, вызываемая большой ответственностью за принимаемые решения.

Управленческая деятельность требует осуществления (совершения, исполнения) руководителями множества разнообразных управленческих работ. Специализированные виды этих работ именуются функциями управления. Все содержание процесса управления расчленяется на специализированные функции главным образом для того, чтобы закрепить отдельные виды работ за определенными исполнителями и этим самым придать процессу управления упорядоченность, обеспечить высокий профессионализм выполнения управленческих работ.

Теоретическая часть:

Функции — основная категория управления, поскольку в них сливаются воедино принципы, методы и само содержание управленческой деятельности. Общие или универсальные функции присущи управлению любой сферой, любой деятельностью. Они расчленяют содержание управленческой деятельности на ряд этапов или видов работ, классифицируемых по признаку их порядка выполнения во времени в целях получения определенного результата.

К таким общим функциям относят целеполагание, планирование, организацию, координирование (или регулирование), стимулирование и контроль. Функция целеполагания заключается в выработке основных, текущих и перспективных целей деятельности. Жизнь не стоит на месте, поэтому в каждый данный момент руководитель должен сверять свою деятельность с реальной ситуацией, сложившейся в обществе, в подразделениях организации, у «соседей», с решениями вышестоящих руководителей. Но сверять мало. Надо уметь корректировать текущие действия и стратегию, то есть пересматривать цели, менять их положение в системе целей. Функция планирования заключается в выработке направлений, путей, средств и мероприятий по реализации целей деятельности организации. О важности этой функции говорит поговорка «Хорошо спланировано — наполовину сделано». Предпосылкой планирования как специализированного вида управленческой деятельности является прогнозирование — выявление и предвидение объективных (реальных) тенденций, состояний развития организации в будущем.

Вопросы и задания:

1. Основные функции управленческой деятельности
2. Непосредственное управление организацией
3. Характеристика основных управленческих функций
4. Конкретные (специфические) управленческие функции

Практическое задание: Деловая игра «Консалтинг и разработка имиджа корпоративных организаций в конкурентной среде».

Цель: игра должна научить студентов правильно проводить консалтинговые работы и разрабатывать имидж корпоративных организаций.

Реализация этой цели предполагает:

- создание в игре достаточного числа ситуаций, показывающих необходимость утверждения положительного образа (имиджа) организации как для потенциальных инвесторов, так и для достижения конкурентных преимуществ на рынке;
- умелое выделение общего и особенного в различных ситуациях управленческого консультирования;
- приобретение практических навыков принятия обоснованных управленческих решений и проведения соответствующих экономических расчетов на основе релевантной информации;
- подбор практического материала для проведения сравнения и выбора наиболее предпочтительных форм проведения консалтинговых исследований, а также имиджевых мероприятий;

➤ получение студентами навыков общения с потенциальными инвесторами, консультантами и представителями СМИ.

Краткое описание игры:

Всех участников игры разделяют на отдельные команды по пять-шесть человек во главе с выбранным ими президентом. Во время домашнего задания они разрабатывают имиджевый план своей корпоративной организации, собирают необходимую информацию для потенциальных инвесторов, знакомятся с опытом ведущих корпоративных организаций, являющихся потенциальными конкурентами данной организации, оценивают конкурентоспособность корпорации на российском рынке и на мировом.

По итогам каждой имиджевой презентации успешность корпоративной организации оценивается с точки зрения выбранной стратегии, проведения имиджевой кампании в целом, использования наглядных пособий, а также по отдельным ее компонентам с поправочными коэффициентами, указанными в приведенной далее таблице критериев оценки. Участники игры могут прибегать к помощи консультантов, одним из которых может выступать преподаватель, ведущий спецкурс, а также создавать соответствующую структуру в своей организации.

Критерии оценки корпоративной организации

№ п/п	Название корпорации	Внешний облик участников	Наличие наглядных материалов	Работа в команде	Проведение имиджевой кампании	Ответы на вопросы	Выступление президента	Участие в обсуждении	Сумма баллов
	Поправочные коэффициенты	1	1	1	2	2	3	2	
1.									
2.									
3.									

Участники игры внутри каждой организации распределяют между собой роли.

Задача каждой корпоративной организации в процессе игры состоит в разработке корпоративного имиджа (презентации) своей структуры.

Допускается и весьма поощряется использование любых наглядных материалов, анкетных опросов, интервью, видео- и аудиосредств при проведении имиджевой кампании в представлении организации.

Особенности регламента и правила проведения игры:

1. Порядковый номер выступления команд устанавливается жеребьевкой на установочных занятиях.
2. Открытие и представления членов организации - 5 мин.
3. Каждая команда делает основной доклад при презентации своей корпоративной организации, используя вспомогательные аудиовизуальные средства, печатные, рекламные материалы и т.д. (20 мин + 3 мин на подготовку).
4. После основного доклада выступающей команде задают по пять вопросов другие корпоративные организации. Первый вопрос обязательно задает президент организации, остальные вопросы - сотрудники (задающий вопрос сообщает, какую организацию он представляет). Отвечать на вопросы может любой из членов выступающей корпоративной организации. Каждый цикл (вопрос - ответ) суммарно занимает не более 5 мин, из этого времени на вопрос отводится не более 1 мин.

5. Президенты всех корпоративных организаций дают предварительную (до оценки жюри) словесную оценку выступающей организации - с учетом основного доклада и всех ответов на вопросы. На выступление отводится по 5 мин.
6. После вопросов, ответов и выступлений оппонентов других корпораций выступающей организации предоставляется право на ответное слово (не более 5 мин).
7. Каждый из участников игры в начале выступления, задавая вопрос или отвечая, четко называет свою фамилию, должность и название корпоративной организации. Наиболее отличившихся члены жюри выделяют в особый список, и они отмечаются персонально по итогам игры.
8. Итоговая оценка подводится членами жюри в течение 15 мин. На заключительное слово председательствующему и членам жюри отводится 10 мин. При подведении итогов члены жюри отмечают команды, занявшие первые три места, и персонально отличившихся членов команды.
9. По окончании игры проводятся индивидуальные консультации со всеми командами, отмечаются их достоинства и недостатки в процессе участия в деловой игре.

Как уже говорилось, члены «корпоративной организации» могут советоваться по всем вопросам с модераторами - ведущими преподавателями факультета, преподавателем, ведущим спецкурс, пользоваться услугами профессиональных консультантов, пользоваться зарубежными источниками и Интернетом.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Мандель, Б. Р. Современная организационная психология. Модульный курс / Б.Р. Мандель. - М.|Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 446 с. - ISBN 978-5-4475-7369-0, экземпляров неограничено

Дополнительная:

1. Афанасьева, Е. А. Организационная психология. Часть 1 Электронный ресурс : Учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е. А. Афанасьева. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 337 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено
2. Быков, С. В. Организационная психология Электронный ресурс : Учебное пособие / С. В. Быков. - Самара : Самарская гуманитарная академия, 2013. - 110 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-98996-000-0, экземпляров неограничено
3. Полякова, И. В. Организационная психология Электронный ресурс : Учебно-методическое пособие / И. В. Полякова. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. - 140 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-4486-0720-2, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

- <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека
- <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
- <http://www.iprbookshop.ru/> электронно-библиотечная система IPRbooks
- <http://trepsy.net> - Библиотека по психологии. На сайте собрано множество материалов игр и упражнений для проведения психологических тренингов.
- <http://www.koob.ru> Куб — электронная библиотека. книги по разделам: общая психология, психотерапия, возрастная психология и др.
- <http://www.psychology.ru> Портал психологии: подборка информационных ресурсов по вопросам психологии: новости, библиотека, списки рассылок, биографическая информация и др.
- <http://www.psylist.net> Психист: материалы по различным разделам психологии,

психологические тесты, стимульный материал психодиагностических методик, проективная техника, словари, энциклопедии персоналий выдающихся ученых в области психологии и др.

- <http://www.school.edu.ru> - Российский общеобразовательный портал - официальный сервер российского школьного образования
- <http://window.edu.ru> - информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования

Практическое занятие №13

ТЕМА 8. Организационное проектирование и планирование.

Цель: закрепление представлений об организационной психологии. Научить дифференцированно владеть понятийно-категориальным аппаратом и умению критически анализировать существующие концепции и методы психологической науки.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК-6), способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры (ОПК-8).

Актуальность темы: Для психологии управления, как и для общей теории управления, категория «социальная организация» является *ключевой*. Это понятие зародилось в недрах гуманитарных наук и вытеснило такие неопределенные термины, как «социальный институт» и «система».

Устоявшимся и общепризнанным является *определение*: организация – (от позднелатинского *organize* – сообщая стройный вид) специфическая форма объединения группы индивидов (двух и более), деятельность которых сознательно координируется субъектом управления для упорядочения совместной деятельности и для достижения общей цели или целей.

Теоретическая часть:

Организационное проектирование как процесс - это упорядочение организационно-структурных характеристик системы для достижения или улучшения их эффективности, адаптивности и результативности.

Предметом организационного проектирования на предприятии, в учреждении является система организации производства, труда и управления в организации в целом, в ее подразделениях или отдельных видах деятельности.

Целью организационного проектирования является разработка новых организационных систем или предложений по изменению существующих систем, а результатом - комплект технической, организационной и планово-экономической документации, необходимой для создания и осуществления на практике организационной, производственной системы. Проектирование рассматривается как процесс составления описания, необходимого для создания еще не существующего объекта; алгоритма его функционирования; предвидения последствий, к которым приведет появление объекта; определение мер по реализации проекта. Поэтому процесс организационного проектирования неразрывно связан с планированием. Планирование представляет собой процесс научного обоснования целей, приоритетов, определения путей и средств их достижения. На практике оно реализуется путем разработки планов. Его отличительной

чертой является конкретность показателей, их определенность по времени и количественно.

При планировании разрабатывается комплекс мероприятий, который определяет последовательность достижения конкретных целей с учетом наиболее эффективного использования ресурсов каждым производственным звеном. Благодаря планированию обеспечивается увязка функций управления и отдельных структурных подразделений в непрерывном процессе достижения целей и совместной деятельности. Результатом процесса планирования в организации является система взаимосвязанных документов - планов.

План – это документ, который содержит систему показателей и комплекс различных мероприятий по решению социально-экономических задач. В нем отражаются цели, приоритеты, ресурсы, источники их обеспечения, порядок и сроки выполнения. Грамотное планирование и является залогом развития организации.

Для более полного понимания приведем еще ряд определений организационного проектирования.

Проектирование происходит от лат. "projectus" - брошенный вперед; это - процесс создания прототипа, прообраза предполагаемого или возможного объекта или состояния. Это специфическая деятельность, результатом которой является научно-теоретически и практически обоснованное определение вариантов прогнозируемого и планового развития новых процессов и явлений.

Проектирование организации - это процесс создания прообраза будущей организации, постоянный поиск наиболее эффективного сочетания организационных переменных.¹

В Большом экономическом словаре приводится следующее определение: «Организационное проектирование – разработка и внедрение проектов рационализации управленческого труда. Различают комплексное и локальное организационное проектирование. Комплексное организационное проектирование предусматривает разработку комплекса мероприятий по совершенствованию деятельности аппарата управления, его структуры и штатов, организации и условий труда. Локальное организационное проектирование включает разработку мероприятий по рационализации отдельных видов работ, выполняемых в аппарате управления»

Ряд авторов рассматривают организационное проектирование не как разработку организационного проекта, а как определённый вид деятельности, функцию организации. О. Г. Туровец и В. Н. Родионова, например, дают следующее определение организационного проектирования: «Организационное проектирование как процесс – это упорядочение организационно-структурных характеристик системы для достижения или улучшения их эффективности, адаптивности и результативности». Здесь организационное проектирование приближается к термину «организация». Среди приведенных выше определений позицию занимает В.С. Соловьёв, который приводит следующее определение: организационное проектирование – это «разработка проекта системы управления и основных элементов (техники управления, организационных условий управленческой деятельности) в виде комплекса формализованных документов, описывающих информационные (документальные) функциональные взаимосвязи (содержательные) и административные связи (подчинение) в структуре функциональных подсистем, должностных позиций и подразделений системы управления». В его определении объектом организационного проектирования является система управления, что в большей степени соответствует практике употребления термина и может быть принято за основу.

Вопросы и задания:

1. Методологические проблемы организационного проектирования.

2. Сущность и значение организационного проектирования, планирования, их взаимосвязь.

3. Разработка бизнес-плана.

Практическое задание. Проблемно-деловая игра по теме «Проектное задание».

Цель: провести анализ работы предприятия с целью разработать проектное задание.

Содержание работы: в процессе выполнения задания деловой игры составляется заключение в виде тезисов на 7 - 10 мин выступления группы.

Последовательность выполнения работы: деловая игра выполняется студентами в группе в соответствии с очередностью вопросов, поставленных в содержании работы.

Результаты выполнения работы отражаются в заключении по форме:

1. цель работы;
2. содержание работы;
3. ответы на логические задачи и контрольные вопросы;
4. вывод по выполненной работе.

Методические указания:

Каждому студенту в группе предлагается изучить следующую ситуацию.

Машиностроительный холдинг стал испытывать сложности с управлением в организации в связи с усиливающейся конкурентной борьбой. Для расширения и модернизации производства требовались существенные дополнительные финансовые ресурсы. Решение проблем развития и модернизации за счет привлечения кредитов либо сторонних инвесторов осложнялось потребностью в долгосрочном инвестировании, что было связано с высокой ценой необходимого для развития оборудования. В случае решения проблемы долгосрочного инвестирования имелась возможность приобретения оборудования в лизинг.

Для составления заключения по предлагаемой форме необходимо выполнить следующие рекомендации: вы находитесь в позиции организации-заказчика, подготавливающей проектное задание для организации-разработчика, и еще не знаете, кто будет разработчиком проекта.

В проектном задании вы должны отразить следующие моменты:

1. ввести разработчика в интересующую вас проблему; это значит, что надо сформулировать проблему, обосновать возможности ее решения (хотя бы частично), показать необходимость (или целесообразность) разработки проекта (проблема - общеизвестная потребность в изменении действительности за рамками организации-заказчика);
2. сформулировать цель проекта (цель - указание общего характера на тот качественный результат, который должен быть достигнут при реализации проекта);
3. определить конкретные задачи, которые должны быть решены в ходе выполнения проекта (задачи - конкретизированные, по возможности в количественных показателях, результаты выполнения проекта);
4. установить рамочные условия (ограничения) для разработчиков проекта (ограничения могут быть юридического, кадрового, организационного, финансового, методологического, имиджного и иного характера);
5. особые требования к исполнителю проекта (по желанию разработчика).
6. При составлении итогового заключения необходимо:
7. провести анализ фактического состояния дел, по возможности точно, конкретно и детально характеризуя это состояние дел; не требуется исследовать, как и по чьей вине возникло такое состояние; не нужно предлагать меры по исправлению недостатков;
8. в максимальной степени проявить свое знание реального положения дел в сфере управленческого консультирования, свои способности к анализу и обобщению.

Логические задачи и контрольные вопросы:

1. Назовите «внутренние продукты» и ключевые компетенции подразделений холдинга, которые могли бы быть реализованы на внешних рынках.
2. Проведите анализ системы оплаты труда и разработайте систему мотивации сотрудников холдинга.
3. Предложите кадровые перестановки, в том числе по привлечению новых квалифицированных сотрудников.
4. Проведите организационную и функциональную диагностику структуры холдинга.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Мандель, Б. Р. Современная организационная психология. Модульный курс / Б.Р. Мандель. - М.|Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 446 с. - ISBN 978-5-4475-7369-0, экземпляров неограничено

Дополнительная:

1. Афанасьева, Е. А. Организационная психология. Часть 1 Электронный ресурс : Учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е. А. Афанасьева. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 337 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

2. Быков, С. В. Организационная психология Электронный ресурс : Учебное пособие / С. В. Быков. - Самара : Самарская гуманитарная академия, 2013. - 110 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-98996-000-0, экземпляров неограничено

3. Полякова, И. В. Организационная психология Электронный ресурс : Учебно-методическое пособие / И. В. Полякова. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. - 140 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-4486-0720-2, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

- <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека
- <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
- <http://www.iprbookshop.ru/> электронно-библиотечная система IPRbooks
- <http://trepsy.net> - Библиотека по психологии. На сайте собрано множество материалов игр и упражнений для проведения психологических тренингов.
- <http://www.koob.ru> Куб — электронная библиотека. книги по разделам: общая психология, психотерапия, возрастная психология и др.
- <http://www.psychology.ru> Портал психологии: подборка информационных ресурсов по вопросам психологии: новости, библиотека, списки рассылок, биографическая информация и др.
- <http://www.psylist.net> Психист: материалы по различным разделам психологии, психологические тесты, стимульный материал психодиагностических методик, проективные техника, словари, энциклопедии персоналий выдающихся ученых в области психологии и др.
- <http://www.school.edu.ru> - Российский общеобразовательный портал - официальный сервер российского школьного образования
- <http://window.edu.ru> - информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" предоставляет свободный доступ к каталогу

образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования

Практическое занятие №14

ТЕМА 9. Организационное развитие.

Цель: закрепление представлений об организационной психологии. Научить дифференцированно владеть понятийно-категориальным аппаратом и умению критически анализировать существующие концепции и методы психологической науки.

Знания и умения, приобретаемые студентом в результате освоения темы (семинара), формируемые компетенции или их части: способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни (УК-6), способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры (ОПК-8).

Актуальность темы: Для проведения успешных преобразований требуется комплексный подход, позволяющий осуществить и закрепить изменения на всех уровнях организации. Новые условия требуют нового видения сущности организаций и методов. Как должна развиваться современная компания, чтобы обеспечить долгосрочный успех бизнеса? Какие секреты заложены в жизненном пути лидеров рынков, удержавшихся «на гребне волны» несколько десятилетий подряд? Как выстроить систему управления организацией с прицелом на ее рост и развитие? Где найти резервы для повышения стоимости бизнеса и обеспечения его устойчивости и эффективного развития? Менеджеры стали искать способы, которые позволили бы организациям ответить на эти и другие вопросы, чтобы соответствовать изменяющейся внешней среде, развиваться и идти вперед к поставленным целям. Это и привело к созданию концепции организационного развития.

Теоретическая часть:

Организационное развитие - это мероприятия в области менеджмента, направленные на осуществление изменений в организациях.

Концепция организационного развития появилась в конце 60-х годов XX века на основе различных техник из области психологии, социологии и антропологии, применявшихся для решения практических проблем деятельности компаний и фирм. Ее появление обуславливалось тем, что теоретики и практики управления осознали, что готовности отдельных индивидов и малых групп к проведению изменений недостаточно; необходимо предусмотреть способность к восприимчивости изменений в построении организации (прежде всего обеспечении гибкости и адаптивности), а также в процессе принятия решений и самих руководителей.

Сам термин «организационное развитие» был введен в употребление Р.Блэйком, Х.Шепардом и Дж.Моутон в период их работы в конце 50-х годов в корпорации ESSO. Со временем организационное развитие стало пониматься как совокупность скоординированных единой целью усилий, с помощью которых человеческие ресурсы предприятия изучаются, идентифицируются, вовлекаются в производство и развиваются, причем такими путями и способами, которые повышают не только общий уровень организованности экономических субъектов, но также их способность самостоятельно планировать свою деятельность и разрешать, возникающие в ходе нее проблемы.

С точки зрения теории управления организацией понятие организационного развития до сих пор является предметом серьезных разногласий. Существующее толкование термина «организационное развитие» подразумевает «определенный комплекс мероприятий в области преобразований, квалификаций, деятельности, методов и приемов, которые используются с целью оказания помощи людям и организациям стать более эффективными». Однако, несмотря на сравнительную простоту этого высказывания, не

наблюдается всеобщего согласия относительно того, что следует включать в конкретный набор мер и с каких позиций следует оценивать эффективность организаций.

Поскольку среди специалистов существуют различные подходы к организационному развитию, приведем несколько основных определений организационного развития.

Организационное развитие - это плановый, управляемый и систематический процесс преобразований в области культуры, систем и поведения организации с целью повышения эффективности организации в решении ее проблем и достижении ее целей. В данном случае акцент делается на организационное развитие как на плановый процесс в течение какого-то времени, который должен быть оправдан с точки зрения эффективности организации.

Вопросы и задания:

1. Модели развития организаций.
2. Основные характеристики процесса организационного развития.
3. Организационное развитие в управлении персоналом организации.

Список литературы, рекомендуемый к использованию по данной теме:

Основная литература:

Мандель, Б. Р. Современная организационная психология. Модульный курс / Б.Р. Мандель. - М.|Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 446 с. - ISBN 978-5-4475-7369-0, экземпляров неограничено

Дополнительная:

1. Афанасьева, Е. А. Организационная психология. Часть 1 Электронный ресурс : Учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е. А. Афанасьева. - Саратов : Вузовское образование, 2014. - 337 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

2. Быков, С. В. Организационная психология Электронный ресурс : Учебное пособие / С. В. Быков. - Самара : Самарская гуманитарная академия, 2013. - 110 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-98996-000-0, экземпляров неограничено

3. Полякова, И. В. Организационная психология Электронный ресурс : Учебно-методическое пособие / И. В. Полякова. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. - 140 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-4486-0720-2, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

- <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека
- <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
- <http://www.iprbookshop.ru/> электронно-библиотечная система IPRbooks
- <http://trepsy.net> - Библиотека по психологии. На сайте собрано множество материалов игр и упражнений для проведения психологических тренингов.
- <http://www.koob.ru> Куб — электронная библиотека. книги по разделам: общая психология, психотерапия, возрастная психология и др.
- <http://www.psychology.ru> Портал психологии: подборка информационных ресурсов по вопросам психологии: новости, библиотека, списки рассылок, биографическая информация и др.
- <http://www.psylist.net> Психист: материалы по различным разделам психологии, психологические тесты, стимульный материал психодиагностических методик, проективные техника, словари, энциклопедии персоналий выдающихся ученых в области

психологии и др.

- <http://www.school.edu.ru> - Российский общеобразовательный портал - официальный сервер российского школьного образования

- <http://window.edu.ru> - информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
для обучающихся
по организации и выполнению
самостоятельных работ
по дисциплине**

«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

для студентов направления подготовки 37.03.01 Психология, направленность (профиль)
«Психологическое консультирование», очной формы обучения.

Ставрополь, 2026 г.

Введение

Современные стандарты подготовки бакалавров предусматривают значительный объем внеаудиторной научной работы студентов. Освоение программы курса предполагает получение как теоретических знаний по проблемам развития группы и личности в группе, так и формирование навыков практической работы. Поэтому самостоятельная работа в рамках курса ориентирована как на теоретический, так и на практический аспект.

Самостоятельная работа обучающихся имеет целью закрепление и углубление полученных знаний и навыков, подготовку к предстоящим занятиям и экзамену по дисциплине, а также формирование навыков умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний. Во время самостоятельной подготовки студенты знакомятся с рекомендованной литературой, конспектируют источники, дополняют конспект лекций, решают ситуационные задачи и отвечают на контрольные вопросы, готовят доклады, стимульный материал и демонстрационный материал для работы на практических занятиях.

В часы самостоятельной работы проводятся консультации со студентами с целью оказания им помощи в изучении тем учебного курса. Консультации носят групповой и индивидуальный характер. Периодически проводится контроль правильности организации самостоятельной подготовки.

Курс предполагает внеаудиторный и аудиторный виды работ. Аудиторные занятия предполагают лекционные и практические формы занятий. Лекционные занятия информируют студентов о достижениях науки, об основных положениях курса, раскрывают особенности каждой конкретной темы или знакомят с отдельными проблемами, решенной в науке или решаемой сейчас. Практические занятия предполагают обсуждение различных проблем и положений, уяснение методов исследования в психологии. С целью формирования у студентов способностей интерпретационного понимания материала в учебный курс включены темы докладов, задания, требующие самостоятельного поиска освещенных проблем. Кроме того, индивидуальная работа включает самостоятельную, углублённую разработку отдельных тем по курсу.

С целью формирования у студентов способностей научно-исследовательской деятельности, анализа и интерпретации психологических фактов в учебный курс включены задания творческого и поискового характера и задания, требующие использования психодиагностических методик по заданной проблематике.

Внеаудиторная работа предполагает подготовку студента к практическим (семинарским) занятиям по предложенному ниже плану и вопросам, работа с первоисточниками, с последующим их конспектированием, составление терминологического словаря, а также

проработку материала, полностью вынесенного на самостоятельную работу студента.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ИЗУЧЕНИЮ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО МАТЕРИАЛА

Практические (семинарские) занятия предполагают обсуждение методологических и теоретических положений учебного курса, отработку умения работать с научной литературой, анализируя и обобщая психологические факты, личные примеры и предложенные ситуации. Цель таких занятий – усвоение системы теоретических знаний по основным разделам науки. Для этого по каждому занятию указана литература, непосредственно относящаяся к содержанию темы. С помощью нее студент заранее готовится к занятию по предложенному плану с тем, чтобы в ходе урока участвовать в коллективном анализе различных подходов к категориям и проблемам психологии, в формулировании дефиниций и в научном обосновании собственных позиций по проблемам. Подготовка к семинарским занятиям предусматривает ознакомление с основными положениями по теме, усвоение нормативной лексики, предложенной к разделу через критическую работу с литературой и научными психологическими текстами. Данная работа необходима студенту для ведения научной дискуссии на занятии.

Работа с конспектом лекций

Просмотрите конспект сразу после занятий. Отметьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попытайтесь найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции за помощью к преподавателю.

Каждую неделю отводите время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам и тестам.

Выполнение практических занятий

На первом занятии получите у преподавателя задания по курсу, планы подготовки к практическим и лабораторным занятиям. Обзаведитесь всем необходимым методическим обеспечением.

Практическое занятие – одна из форм организации учебного процесса – самостоятельной работы обучающихся, которая регламентируется требованиями документа. Практическое занятие представляет собой коллективное обсуждение обучающимися теоретических вопросов под руководством преподавателя.

Практическое занятие (семинар) – вид аудиторной совместной деятельности, осуществляемой в форме практики мышления, речи и письма. На семинаре студент отвечает на вопросы; уточняет, дополняет и обобщает ответы других; участвует в ролевых играх, дискуссиях; выступает с сообщением, докладом. Достоинством семинара является дискуссионная

форма усвоения материала, сотворчество в обсуждении проблем, интеллектуальная состязательность.

При подготовке к практическому занятию сначала следует прочесть конспект лекций по теме занятия, затем изучить учебную и справочную литературу (учебник, учебные пособия, словари, энциклопедии), после чего – первоисточники.

Литературу необходимо конспектировать и давать сжатые письменные ответы на вопросы практического занятия. Такие ответы пригодятся при подготовке к экзамену. В них следует отразить содержание главных понятий и связь между ними, дать собственную оценку тем или иным концепциям, выявить связь изучаемого вопроса с современностью, с будущей профессиональной деятельностью. По неясным вопросам необходимо обращаться к преподавателю.

Текст выступления на практическом занятии должен быть написан самим студентом (уже переработанный). Выступления, на которых студент ограничивается только чтением уже опубликованного текста, преподавателем не учитываются.

По пропущенным занятиям студент отчитывается в устной или письменной форме. В противном случае преподаватель имеет право задать студенту на зачете дополнительные вопросы по теме пропущенного занятия.

Преподаватель оценивает подготовку студента к практическому занятию по следующим критериям:

- Наличие конспектов, лекций;
- Понимание главных понятий, их связей;
- Умению мыслить самостоятельно, логично, последовательно, доказательно;
- Мнениями оценивать идеи, концепции, обосновывать свою теоретическую позицию, связывать теорию с практикой, приводить примеры, приводить аналогии.

На практические занятия выносятся узловые темы, запланированные в программе учебной дисциплины, освоение которых определяет качество профессиональной подготовки будущих специалистов.

Цель занятия – формирование знаний по теме, развитие самостоятельности мышления и творческой активности обучающихся путем равноправного и активного их участия в обсуждении рассматриваемых вопросов.

Задачи практического занятия:

- закрепление, расширение и углубление знаний по психологии общения и конкретной теме;
- развитие навыков постановки проблем и решения задач;
- отработка навыков ведения дискуссии, аргументации и отстаивания своей точки зрения;
- демонстрация обучающимися достигнутого уровня знаний;
- формирование навыков самостоятельной работы.

Функции практического занятия (семинара):

- познавательная,
- воспитательная,
- развивающая,
- контрольная.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РАБОТЕ С ЛИТЕРАТУРОЙ

При изучении дисциплины у студентов должен вырабатываться рационально-критический подход к изучаемым проблемам и явлениям. Это включает понимание того, что со временем ряд информационных и теоретических материалов устаревает, требуя критического отношения. С другой стороны, каждый текущий вопрос имеет свою историю, которую тоже полезно знать. Каждое событие может иметь разные интерпретации, поэтому слова, сказанные много лет назад, могут иметь важное значение.

Чтобы понять содержание материала, нужно уметь его прочитывать. Начинать следует с предварительного просмотра, в ходе которого ознакомиться с названием работы, с аннотацией, оглавлением, предисловием. Часто замысел работы ясен уже при ознакомлении с ее названием. Но особенно интересен просмотр оглавления, в результате которого становится ясным развитие мысли автора. Неплохо было бы появившиеся при этом мысли зафиксировать на бумаге.

Просматривая текст оглавления, нужно остановиться на тех главах, которые представляют для вас особенный интерес, бегло ознакомиться с ними, составляя в общих чертах свое представление о них. Цель этого действия – найти места, относящиеся к искомой теме, определив при этом, что ценного в каждом из них.

Следующий этап – прочтение выделенных мест с фиксацией самых главных сведений. При этом надо четко и ясно осознавать цель чтения, постоянно держа ее перед собой: по какому вопросу нужна информация, для чего нужна, ее характер и т.д. необходимо менять режим чтения – от беглого вдумчивого – в зависимости от ценности информации, останавливаясь там, где это требуется для глубокого понимания текста.

Следует научиться определять структуру текста по соподчиненности его частей, учитывая взаимосвязь текста с рисунками, сносками, примечаниями и таблицами. Все это поможет пониманию текста при беглом ознакомлении с ним. Так вырабатывается способность при прочтении сразу понимать смысл и значение новой информации.

Многие книги и статьи имеют в своем аппарате списки литературы, которые дают возможность пополнить информационную осведомленность о дополнительной литературе по данному вопросу.

Отдельный этап прочтения – ведение записей прочитанного. Существует несколько видов записей: план, выписки, тезисы, аннотация, резюме, конспект.

Планом удобно пользоваться при подготовке к устному выступлению по выбранной теме. Каждый пункт плана должен раскрывать одну из сторон избранной темы, а весь план должен охватывать ее целиком.

Тезисы предполагают сжатое изложение основных положений текста в форме утверждения или отрицания. Они являются более совершенной формой записей и представляют основу для дискуссии. К тому же их легко запомнить.

Аннотация – краткое изложение содержания – дает общее представление о работе.

Резюме кратко характеризует выводы, главные итоги произведения.

Конспект является наиболее распространенной формой ведения записей. Основную ткань конспекта составляют тезисы, дополненные доказательствами и рассуждениями. Конспект может быть текстуальным, свободным или тематическим. Текстуальный представляет собой цитатник с сохранением логики работы и структуры текста. Свободный конспект основан на изложении материала в том порядке, который более удобен автору. В этом смысле конспект представляет собирание воедино мыслей, разбросанных по всей книге. Тематический конспект может быть составлен по нескольким источникам, где за основу берется тема, интерпретируемая по-разному.

Экономия времени дает использование при записях различного рода сокращений, аббревиатуры и т.д. Многие используют для регистрации исследуемых тем систему карточек. Преимущество карточек в том, что тема там излагается очень сжато, и они очень удобны в использовании, т.к. их можно разложить на столе, перегруппировать и без труда найти искомую тему.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО КОНСПЕКТИРОВАНИЮ ПЕРВОИСТОЧНИКОВ

Конспектирование – процесс мысленной переработки и письменной фиксации информации, в виде краткого изложения основного содержания, смысла какого-либо текста.

Результат конспектирования – запись, позволяющая конспектирующему немедленно или через некоторый срок с нужной полнотой восстановить полученную информацию. Конспект в переводе с латыни означает «обзор». По существу его и составлять надо как обзор, содержащий основные мысли текста без подробностей и второстепенных деталей. Конспект носит индивидуализированный характер: он рассчитан на самого автора и поэтому может оказаться малопонятным для других.

Для того чтобы осуществлять этот вид работы, в каждом конкретном случае необходимо грамотно решить следующие задачи:

1. Сориентироваться в общей композиции текста (уметь определить вступление, основную часть, заключение).

2. Увидеть логико-смысловую канву сообщения, понять систему изложения автором информации в целом, а также ход развития каждой отдельной мысли.

3. Выявить «ключевые» мысли, т. е. основные смысловые вехи, на которые «нанизано» все содержание текста.

4. Определить детализирующую информацию.

5. Лаконично сформулировать основную информацию, не перенося на письмо все целиком и дословно.

Во всяком научном тексте содержится информация 2-х видов: основная и вспомогательная. Основной является информация, имеющая наиболее существенное значение для раскрытия содержания темы или вопроса. К ней относятся: определения научных понятий, формулировки законов, теоретических принципов и т. д. Назначение вспомогательной информации – помочь читателю лучше усвоить предлагаемый материал. К этому типу информации относятся разного рода комментарии. Основную – записываем как можно полнее, вспомогательную, как правило, опускаем. Содержание конспектирования составляет переработка основной информации в целях ее обобщения и сокращения. Обобщить – значит представить ее в более общей, схематической форме, в виде тезисов, выводов, отдельных заголовков, изложения основных результатов и т. п. Читая, мы интуитивно используем некоторые слова и фразы в качестве опорных. Такие опорные слова и фразы называются ключевыми. Ключевые слова и фразы несут основную смысловую и эмоциональную нагрузку содержания текста.

Выбор ключевых слов – это первый этап смыслового свертывания, смыслового сжатия материала.

Важными требованиями к конспекту являются наглядность и обозримость записей и такое их расположение, которое давало бы возможность уяснить логические связи и иерархию понятий.

По форме конспекты подразделяются на формализованные и графические.

1. Формализованные (все записи вносятся в заранее подготовленные таблицы).

Это удобно, во-первых, при конспектировании материалов, когда перечень характеристик описываемых предметов или явлений более или менее постоянен, во-вторых, при подготовке единого конспекта по нескольким источникам. Особенно если есть необходимость сравнения отдельных данных. Разновидностью формализованного конспекта является запись, составленная в форме ответов на заранее подготовленные вопросы, обеспечивающие исчерпывающие характеристики однотипных предметов или явлений.

2. Графические (элементы конспектируемой работы располагаются в таком виде, при котором видна иерархия понятий и взаимосвязь между ними).

По каждой работе может быть не один, а несколько графических конспектов, отображающих книгу в целом и отдельные ее части. Ведение графического конспекта - наиболее совершенный способ изображения внутренней структуры книги, а сам этот процесс помогает усвоению ее содержания.

Можно выделить следующие основные **типы конспектов: плановый, текстуальный, сводный, тематический.**

Плановый – легко получить с помощью предварительно сделанного плана произведения, каждому вопросу плана отвечает определенная часть конспекта:

а) вопросно-ответный (на пункты плана, выраженные в вопросительной форме, конспект дает точные ответы);

б) схематичный плановый конспект (отражает логическую структуру и взаимосвязь отдельных положений).

Текстуальный – это конспект, созданный в основном из цитат.

Сводный конспект – сочетает выписки, цитаты, иногда тезисы; часть его текста может быть снабжена планом.

Тематический – дает более или менее исчерпывающий ответ (в зависимости из числа привлеченных источников и другого материала, например, своих же записей) на поставленный вопрос – тему: обзорный; хронологический.

Роль конспекта – чисто учебная: он помогает зафиксировать основные понятия и положения первичного текста и в нужный момент их воспроизвести, например, при написании реферата или подготовке к экзамену.

Способы конспектирования.

- **Тезисы** – это кратко сформулированные основные мысли, положения изучаемого материала. Тезисы лаконично выражают суть читаемого, дают возможность раскрыть содержание. Приступая к освоению записи в виде тезисов, полезно в самом тексте отмечать места, наиболее четко формулирующие основную мысль, которую автор доказывает (если, конечно, это не библиотечная книга). Часто такой отбор облегчается шрифтовым выделением, сделанным в самом тексте.

- **Линейно-последовательная запись текста.** При конспектировании линейно – последовательным способом целесообразно использование плакатно-оформительских средств, которые включают в себя следующие:

- сдвиг текста конспекта по горизонтали, по вертикали;
- выделение жирным (или другим) шрифтом особо значимых слов;
- использование различных цветов;
- подчеркивание;
- заключение в рамку главной информации.

- **Способ «вопросов – ответов».** Он заключается в том, что, поделив страницу тетради пополам вертикальной чертой, конспектирующий в левой части страницы самостоятельно формулирует вопросы или проблемы, затронутые в данном тексте, а в правой части дает ответы на них.

Одна из модификаций способа «вопросов – ответов» - таблица, где место вопроса занимает формулировка проблемы, поднятой автором (лектором), а место ответа – решение данной проблемы. Иногда в таблице могут появиться и дополнительные графы: например, «мое мнение» и т. п.

- **Схема с фрагментами** – способ конспектирования, позволяющий ярче выявить структуру текста, - при этом фрагменты текста (опорные слова, словосочетания, пояснения всякого рода) в сочетании с графикой помогают созданию рационально - лаконичного конспекта.

- **Простая схема** – способ конспектирования, близкий к схеме с фрагментами, объяснений к которой конспектирующий не пишет, но должен уметь давать их устно. Этот способ требует высокой квалификации конспектирующего. В противном случае такой конспект нельзя будет использовать.

- **Параллельный способ** конспектирования. Конспект оформляется на двух листах параллельно или один лист делится вертикальной чертой пополам и записи делаются в правой и в левой части листа.

Однако лучше использовать разные способы конспектирования для записи одного и того же материала.

Комбинированный конспект – вершина овладения рациональным конспектированием. При этом умело используются все перечисленные способы, сочетая их в одном конспекте (один из видов конспекта свободно перетекает в другой в зависимости от конспектируемого текста, от желания и умения конспектирующего). Именно при комбинированном конспекте более всего проявляется уровень подготовки и индивидуальность студента.

Принципы составления конспекта прочитанного.

1. Записать все выходные данные источника: автор, название, год и место издания. Если текст взят из периодического издания (газеты или журнала), то записать его название, год, месяц, номер, число, место издания.

2. Выделить поля слева или справа, можно с обеих сторон. Слева на полях отмечаются страницы оригинала, структурные разделы статьи или книги (названия параграфов, подзаголовки и т. п.), формулируются основные проблемы. Справа – способы фиксации прочитанной информации.

Один из видов чтения – углубленное – предполагает глубокое усвоение прочитанного и часто сохранение информации в целях последующего обращения к ней. Эффективность такого чтения повышается, если прочитанное зафиксировано не только в памяти, но и на бумаге. Психологи утверждают, что записанное лучше и полнее усваивается, прочнее откладывается в памяти. Установлено, что если прочитать 1000 слов и затем записать 50, подытоживающих прочитанное, то коэффициент усвоения будет выше, чем, если прочитать 10000 слов, не записав ни одного. Кроме того, при

записи прочитанного формируется навык свертывания информации. И, наконец, чередование чтения и записывания уменьшает усталость, повышает работоспособность и производительность умственного труда.

Резюмирование.

Резюме – краткий итог прочитанного, содержащий его оценку. Резюме характеризует основные выводы книги, главные итоги.

Выбор языковых средств для построения резюме-выводов подчинен основной задаче свертывания информации: минимум языковых средств – максимум информации. Это обычно одно – три четких, кратких, выразительных предложения, раскрывающих, по мнению автора, самую суть описываемого объекта.

2. Аннотация.

Аннотация – краткая обобщенная характеристика печатной работы (книги, статьи), включающая иногда и его оценку. Это наикратчайшее изложение содержания первичного документа, дающее общее представление о теме.

Текст аннотации не стандартизирован. В научной литературе можно встретить различные требования к составлению аннотаций. Например, текст справочной аннотации может включать следующие сведения:

- тип и название аннотируемого документа (монография, диссертация, сборник, статья и т. п.)
- задачи, поставленные автором аннотируемого документа
- метод, которым пользовался автор (эксперимент, сравнительный анализ, компиляция других источников)
- структуру аннотируемого документа. Основное ее назначение – дать некоторое представление о книге (статье, научной работе) с тем, чтобы рекомендовать ее определенному кругу читателей или воспользоваться своими записями при выполнении работы исследовательского, реферативного характера. Поэтому аннотации не требуются изложения содержания произведения, в ней лишь перечисляются вопросы, которые освещены в первоисточнике (содержание этих вопросов не раскрывается). Аннотация отвечает на вопрос: «О чем говорится в первичном тексте?», дает представление только о главной теме и перечне вопросов, затрагиваемых в тексте первоисточника.
- предмет и тему произведения, основные положения и выводы автора
- характеристику вспомогательных иллюстративных материалов, дополнений, приложений, справочного аппарата, включая указатели и библиографию [Методические рекомендации по составлению конспекта, аннотации, написанию реферата. <http://pandia.ru/text/78/346/1343.php>].

Конспекты статей:

- Томилов В.В. Культура организации международных коммуникаций. – Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.marketing.spb.ru/read/m8/index.htm>.

- Томилова М.В. Модель имиджа организации. – Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.seminars.ru/free/Menedzhment/Planirovanie/Model_imidzha_organizatsii.html.
- Тощенко Ж.Т., Могутнова Н.Н. Новый взгляд на понятие «корпоративная культура». – Электронный ресурс. Режим доступа: www.isras.ru/files/File/Socis/2005-4/mogutnova.pdf.
- Управление персоналом: Словарь-справочник. – Электронный ресурс. Режим доступа: <http://psyfactor.org/personal0.htm>
- Управление персоналом: Учебник // Под ред. Базарова Т.Ю., Еремена Т.Л. – 1999. – Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.aup.ru/books/m152/>.
- Харитонов С.В. Имидж организаций некоммерческой сферы: проблемы изучения и формирования. – Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.acis.vis.ru/8/1/1_2/haritonova_s.htm.
- Черепанова В.Н. Курс лекций по имиджологии: Учебное пособие. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2002. – 217 с.
- Шапарь В.Б. Практическая психология. Психодиагностика групп и коллективов. – Ростов-на-Дону: «Феникс», 2006. – 448 с.
- Шапарь В.Б., Тимченко А.В., Швыдченко В.Н. Практическая психология. Инструментарий. – Ростов н/Д: изд-во «Феникс», 2002. – 688 с.
- Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – Электронный ресурс. Режим доступа: http://www.i-u.ru/biblio/archive/shein_org_kultur_i_liderstvo/.
- Ямпольская Д., Зонис М. Организационная культура. – Электронный ресурс. Режим доступа: <http://www.inventech.ru/lib/management/management-0055/>.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ К СОСТАВЛЕНИЮ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ГЛОССАРИЯ ИЛИ СЛОВАРЯ

Ещё одним видом самостоятельной работы является **составление психологического глоссария или словаря**.

Глоссарий – словарь, раскрывающий смысл используемых терминов (дескрипторов). Дескриптор – наиболее существенное понятие в виде слов или словосочетаний, обладающее семантической устойчивостью и контрастностью, основной носитель учебной информации в информационной модели обучения. Это может быть базовое понятие, умение, навык, порция учебного материала. Здесь необходимо отметить следующее. Изначально, глоссарий понимается как собрание глосс – непонятных слов и выражений. Такое понимание позволяет развести ведение глоссария и словаря, как сходных, но не однозначных видов учебных заданий. Например, глоссарий можно составлять по заранее заданным преподавателем, терминам и

понятиям. Тогда ведение словаря, можно рассматривать как более свободное учебное задание, когда раскрываются, например, иные значения тех или иных терминов (термин «детерминизм» в различные периоды развития психологической науки).

Словарь (как и глоссарий) может иметь предметный, именной или смешанный характер.

Предметный словарь составляется студентом, по какой-либо выбранной самостоятельно или указанной преподавателем теме учебного курса. Например «Проблема конфликтов в образовательном процессе».

Именной словарь (или словарь персоналий) должен представлять собой указатель персоналий психологов, принадлежащих к тому или иному направлению в психологии, занимавшихся или занимающихся той или иной проблемой и т.д. Конкретный критерий даёт преподаватель при выдаче учебного задания.

Словарь смешанного типа может представлять собой именной указатель исследователей, занимавшихся проблемой и одновременно содержать список терминов, понятий и т.д., введенных ими в психологию (например, «Агрессивные формы взаимодействия в социуме», «Общепредставление о группе в социальной психологии» и т.д.).

Форма отчетности о результатах самостоятельной работы по дисциплине

- написание контрольной работы;
- написание доклада.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К ЭКЗАМЕНУ

Примерные вопросы для подготовки к экзамену содержатся в рабочей программе дисциплины и ФОС по дисциплине.

Процедура проведения экзамена осуществляется в соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования в СКФУ.

В экзаменационный билет включаются два вопроса базового уровня, один вопрос повышенного уровня.

Для подготовки по билету студенту отводится 30 минут.

Для качественной подготовки к экзамену студенту необходимо ознакомиться материалом основной литературы. Рекомендуются подготовить план ответа по каждому из экзаменационных вопросов. Начинать ответ необходимо с изложения основных категорий и понятий, которые относятся экзаменационному вопросу, и указания на актуальность вопроса для педагогической деятельности. Раскрывается содержание понятий при характеристике основных свойств, видов, приемов и др. рассматриваемых явлений, процессов. Качество ответа повышается, если студент характеризует

первоисточники, на которые он опирался, изучая материал. Завершить ответ необходимо выводом по всему сообщенному материалу.

СПИСОК РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Основная литература:

Мандель, Б. Р. Современная организационная психология. Модульный курс / Б.Р. Мандель. - М.|Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 446 с. - ISBN 978-5-4475-7369-0, экземпляров неограничено

Дополнительная:

1. Афанасьева, Е. А. Организационная психология. Часть 1 Электронный ресурс : Учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е. А. Афанасьева. - Саратов: Вузовскоеобразование, 2014. - 337 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 2227-8397, экземпляров неограничено

2. Быков, С. В. Организационная психология Электронный ресурс : Учебное пособие / С. В. Быков. - Самара: Самарская гуманитарная академия, 2013. - 110 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-98996-000-0, экземпляров неограничено

3. Полякова, И. В. Организационная психология Электронный ресурс : Учебно-методическое пособие / И. В. Полякова. - Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. - 140 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS. - ISBN 978-5-4486-0720-2, экземпляров неограничено

Интернет-ресурсы:

- <http://eLibrary.ru/> - Научная электронная библиотека
- <http://www.biblioclub.ru/> - Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
- <http://www.iprbookshop.ru/> электронно-библиотечная система IPRbooks
- <http://trepsy.net> - Библиотека по психологии. На сайте собрано множество материалов игр и упражнений для проведения психологических тренингов.
- <http://www.koob.ru> Куб — электронная библиотека.книги по разделам: общая психология, психотерапия, возрастная психология и др.
- <http://www.psychology.ru> Портал психологии: подборка информационных ресурсов по вопросам психологии: новости, библиотека, списки рассылок, биографическая информация и др.
- <http://www.psylist.net> Психист: материалы по различным разделам психологии, психологические тесты, стимульный материал психодиагностических методик, проективные техника, словари, энциклопедии персоналий выдающихся ученых в области психологии и др.
- <http://www.school.edu.ru> - Российский общеобразовательный портал - официальный сервер российского школьного образования
- <http://window.edu.ru> - информационная система "Единое окно доступа

к образовательным ресурсам" предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования