

САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

**«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ
ПСИХОЛОГИИ И СОЦИАЛЬНОЙ РАБОТЫ»
(СПбГИПСР)**

КАФЕДРА ПРИКЛАДНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ И КОНФЛИКТОЛОГИИ

УТВЕРЖДЕНО
Руководитель ОПОП
д-р психол. наук, профессор
М.А. Щукина
«29» мая 2020 г.



Рабочая программа дисциплины

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ
по образовательной программе 37.03.01 Психология

Разработчик: канд. пед. наук, доцент Агафонова Вера Владимировна

Согласовано: зав. кафедрой, д-р пс. наук, профессор Платонов Юрий Петрович

Санкт-Петербург

2020

РАЗДЕЛ 1. Учебно-методический раздел рабочей программы дисциплины

1.1. Аннотация рабочей программы дисциплины

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Цель изучения дисциплины: знакомство студентов с наиболее важными концепциями организационной психологии и формирование целостного представления о психологических феноменах функционирования организации.

Задачи дисциплины:

1. Сформировать общее представление о функционировании организации.
2. Изучить основные подходы, теории, раскрывающие основные закономерности и механизмы функционирования человека, группы в организации.
3. Мотивировать познавательную деятельность, побуждать к исследованию, изучению, размышлению над существующими проблемами в этой области знаний и практики.
4. Расширить кругозор, способствовать формированию разностороннего взгляда на проблемы функционирования организации.

Содержание дисциплины:

Введение в организационную психологию.

Организация как система.

Личность в организации.

Психология групп в организации.

Организационная власть. Руководство и лидерство.

Коммуникации в организации.

Мотивация персонала организации.

Организационная культура.

Управление организационными изменениями.

1.2. Цель и задачи обучения по дисциплине

Цель – знакомство студентов с наиболее важными концепциями организационной психологии и формирование целостного представления о психологических феноменах функционирования организации

Задачи:

1. Сформировать общее представление о функционировании организации.
2. Изучить основные подходы, теории, раскрывающие основные закономерности и механизмы функционирования человека, группы в организации.
3. Мотивировать познавательную деятельность, побуждать к исследованию, изучению, размышлению над существующими проблемами в этой области знаний и практики.
4. Расширить кругозор, способствовать формированию разностороннего взгляда на проблемы функционирования организации.

В случае успешного освоения дисциплины студенты **должны:**

знать:

- основные организационные и психологические факторы, оказывающие влияние на поведение работников в организации:

- основные компоненты организации как системы
- причины и закономерности организационных изменений и развития организации;
- содержание и методы формирования организационной культуры;
- структуру коммуникаций в организации;
- стили руководства и их влияние на поведение подчиненных;
- структурные и динамические характеристики групп в организации

уметь:

- проводить анализ ситуаций, возникающих перед работником, руководителем или группой в организации;
- выявлять трудности и проблемные ситуации в развитии организации.

иметь навыки:

- диагностики стиля руководства, психологического сопровождения руководителей,
- выявления детерминант самореализации и активности работника, руководителя;
- анализа причин конфликтности в команде, в организации,
- анализа причин низкой удовлетворенности трудом и лояльности персонала организации.

1.3. Язык обучения

Язык обучения – русский.

1.4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий, самостоятельную работу, форму промежуточной аттестации*

Форма обучения	Общий объем дисциплины			Объем в академических часах								
	В зачед.	В астрон. часах	В академ. часах	Объем самостоятельной работы	Объем контактной работы обучающихся с преподавателем							Промежуточная аттестация (экзамен)
					Всего	Виды учебных занятий					В том числе контактная работа (занятия) в интерактивных формах	
Всего учебных занятий	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Групповые консультации	Индивидуальные консультации								
Очная	3	81	108	56	52	48	18	30	-	-	16	4
Очно-заочная	3	81	108	70	38	34	14	20	-	-	12	4
Заочная	3	81	108	92	16	12	-	-	12	-	6	4

* В случае реализации смешанного обучения рабочая программа дисциплины адаптируется преподавателем в части всех видов учебных занятий и промежуточной аттестации к использованию дистанционных образовательных технологий.

1.5. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Планируемые результаты обучения по образовательной программе (перечень компетенций в соответствии с ФГОС и ОПОП)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (перечень компетенций по дисциплине)
с ОК-1 по ОК-9, ОПК-1, с ПК-1 по ПК-14 ВПК-1	- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6); -способность к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности (ПК-1); -способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса (ПК-13) -способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп (ПК-14)

РАЗДЕЛ 2. Структура и содержание дисциплины

2.1. Учебно-тематический план дисциплины

Очная форма обучения

Тема (раздел) дисциплины (указывается номер темы, название)	Общее количество аудиторных часов	Общее кол-во часов на занятия лекционного типа	Общее кол-во часов на занятия семинарского типа	
			Всего	Из них интерактивные формы
1. Введение в организационную психологию	4	2	2	-
2. Организация как система	6	2	4	3
3. Личность в организации	5	2	3	
4. Психология групп в организации	5	2	3	3
5. Организационная власть. Руководство и лидерство.	5	2	3	3
6. Коммуникации в организации	6	2	4	-
7. Мотивация персонала организации	5	2	3	3
8. Организационная культура	6	2	4	4
9. Управление организационными изменениями.	6	2	4	-
Итого:	48	18	30	16

Очно-заочная форма обучения

Тема (раздел) дисциплины (указывается номер темы, название)	Общее количество аудиторных часов	Общее кол-во часов на занятия лекционного типа	Общее кол-во часов на занятия семинарского типа	
			Всего	Из них интерактивные формы
1. Введение в организационную психологию	3	2	1	-
2. Организация как система	4	2	2	2
3. Личность в организации	4	2	2	
4. Психология групп в организации	4	2	2	2
5. Организационная власть. Руководство и лидерство.	4	2	2	2
6. Коммуникации в организации	2	-	2	
7. Мотивация персонала организации	4	-	4	3
8. Организационная культура	5	2	3	3
9. Управление организационными изменениями.	4	2	2	
Итого:	34	14	20	12

Заочная форма обучения

Тема (раздел) дисциплины (указывается номер темы, название)	Общее количество аудиторных часов	Общее кол-во часов на занятия лекционного типа	Общее кол-во часов на занятия семинарского типа	
			Всего	Из них интерактивные формы
1. Введение в организационную психологию	2	-	-	-
2. Организация как система				
3. Личность в организации	2	-	-	-
4. Психология групп в организации				
5. Организационная власть. Руководство и лидерство.	2	-	-	-
6. Коммуникации в организации	2	-	-	-
7. Мотивация персонала организации				
8. Организационная культура	2	-	-	-
9. Управление организационными изменениями.	2	-	-	-
Итого:	12	-	-	-

2.2. Краткое содержание темы (раздела) дисциплины

Тема 1. Введение в организационную психологию

Организационная психология как научная прикладная дисциплина. Объект, предмет, задачи организационной психологии. Становление и развитие организационной психологии за рубежом. Классические теории организации Ф.Тейлора, А.Файоля, М.Вебера, Г.Эмерсона. Организационная концепция «человеческих отношений»: Э.Мэйо, Д.Мак-Грегор, Ф. Херцберг. Новые концепции современной организаций: обучающаяся, виртуальная организации.

Основные законы и принципы организационной психологии. Методы организационной психологии. Наблюдение, метод описания критических ситуаций, анализ документов, опрос, тестирование, эксперимент.

Тема 2. Организация как система

Понятие системы. Основные элементы и компоненты организации как системы. Цели, миссия системы (организации), признаки, свойства, функции, структура, иерархия, ресурсы, пространство, время, процессы и механизмы.

Понятие организации, смысловое значение организационной цели. Основные характеристики организации: размер, сложность, формализация, рациональность, иерархическая структура, специализация, централизация власти, формализация организационного поведения.

Организация как открытая система: влияние среды на функционирование организации. Цикл трансформационного изменения. Ключевые элементы организации по Х.Минцбергу: оперативное ядро, стратегический апекс, средняя линия, техноструктура, вспомогательный персонал. Виды организационных структур: линейная, функциональная, линейно-функциональная, матричная, матрично-штабная. Охват контролем.

Тема 3. Личность в организации

Влияние индивидуальных различий на поведение человека в организации. Способности человека и их соответствие требованиям организации. Возраст, пол, семейное положение, продолжительность работы в организации и организационное поведение.

Ценностные ориентации и аттитюды и отношение к труду. Понятие и факторы удовлетворенности трудом. Мотивация труда. Лояльность организации и ее факторы.

Личностные и организационные факторы адаптации. Развитие индивида в организации: понятие карьеры. Стресс и стрессоустойчивость: организационные стрессоры.

Тема 4. Психология групп в организации.

Понятие рабочей группы. Типология групп в организации. Причины формирования неформальных групп в организации. Основные характеристики групп: цели, размер, состав,

групповые нормы, совместимость, сплоченность, групповое единomyслие, конфликтность, статус членов группы, функциональные роли членов группы.

Понятие команды. Различие между рабочей группой и командой. Роли в команде по М. Белбину. Принципы командообразования. Факторы успешного функционирования команды.

Тема 5. Организационная власть. Руководство и лидерство.

Понятие организационной власти. Организационная власть как процесс, обеспечивающий приоритет общей цели над индивидуальными целями работников. Основные виды власти. Ресурсы власти руководителя.

Проблема лидерства. Обзор теорий лидерства. Теория черт/ характеристик личности лидера. Поведенческие теории: стили руководства (авторитарный, демократический, либеральный). Два вектора в поведении руководителя. Управленческая решетка Блейка-Моутона. Ситуативные теории: теория Фидлера. Современные подходы: харизматическая теория лидерства. Руководство через соучастие.

Тема 6. Коммуникации в организации

Понятие коммуникация. Система организационного общения. Структура коммуникативного процесса. Средства и каналы коммуникаций в организации. Нисходящий, восходящий, горизонтальный информационные потоки. Типы коммуникационных сетей. Формальные и неформальные каналы коммуникаций. Значение и функции неформального общения в организации.

Барьеры коммуникаций и искажения информации. Слухи как вид распространения информации внутри организации. Особенности делового общения. Стили общения: обвинительный, директивный, убеждения, разрешения проблемы. Способы совершенствования коммуникационных процессов в организации.

Тема 7. Мотивация персонала организации

Основные понятия и термины: стимул, стимулирование, мотив, мотивация, мотивирование. Свойства мотивации. Управление мотивами подчинённого. Мотивационные концепции: теория мотивации А.Маслоу, теория МакКлелланда, мотивационная модель Ф. Герцберга. Системы стимулирования труда в организациях. Демотивирующие факторы в организациях.

Тема 8. Организационная культура

Понятие и функции организационной культуры. Уровни организационной культуры по Э.Шейну. Структура и содержание организационной культуры. Субкультуры и контркультуры в организации. Типы организационных культур. Сильные и слабые культуры. Обобщенные индикаторы уровня организационной культуры. Миссия и имидж организации. Структурные элементы материальной культуры организации. Культура организации труда и производства,

условий и безопасности труда. Качество трудовой жизни (КТЖ) Скотт Д. Синк. Фирменный стиль организации. Структурные элементы духовной культуры организации. Социальные признаки этичной компании. Деловая культура: культура управления, культура поведения, культура коммуникаций. Принципы и методы формирования и управления организационной культурой. Методы диагностики организационной культуры: модели Г.Хофстеде, Камерон и Куинна.

Тема 9. Управление организационными изменениями

Жизненный цикл организации: этап становления, роста, зрелости, старения, упадка, обновления или смерти.

Понятие организационного развития как управляемого изменения. Причины и цели планируемых изменений. Типы организационного развития. Модель организационного развития К.Левина.

Структурные и процессные методы организационного развития. Тренинги сензитивности, опросы работников, процесс-консультирование, формирование команд как основные социально-психологические методы организационного развития. Основные этапы разработки и внедрения программы организационного развития.

Сопротивление изменениям: причины, формы. Личностные факторы восприимчивости к переменам. Методы уменьшения сопротивления инновациям.

2.3. Описание занятий семинарского типа

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 1.

ТЕМА. ВВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИОННУЮ ПСИХОЛОГИЮ

Цель: студенты должны определить организационную психологию как систему знаний и выявить ее отличие от смежных дисциплин: психологии менеджмента, теории организаций, организационного поведения.

Понятийный аппарат: организация, управление, руководство, менеджмент.

Вопросы для обсуждения:

1. Объект, предмет, задачи, методы организационной психологии.
2. История становления и развития организационной психологии
3. Основные законы организационной психологии.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 2.

ТЕМА. ОРГАНИЗАЦИЯ КАК СИСТЕМА

Цель: студенты должны усвоить организационные характеристики с позиций системного и адаптационного подходов.

Понятийный аппарат: система и системный подход, организация как социотехническая система, среда, адаптационный подход, организационная структура.

Вопросы для обсуждения:

1. Организация как социотехническая система.
2. Организация как открытая система.
3. Жизненный цикл организации.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 3.

ТЕМА. ЛИЧНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ

Цель: студенты должны освоить личностные факторы, влияющие на организационное поведение

Понятийный аппарат: индивидуальные, личностные характеристики, отношение к труду, удовлетворенность трудом, лояльность, адаптация к организации, организационные стрессоры.

Вопросы для обсуждения:

1. Труд в системе ценностей человека. Взаимосвязь трудовой мотивации и отношения к труду.
2. Личностные факторы устойчивости к профессиональным стрессам.
3. Методы профилактики профессионального выгорания.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 4.

ТЕМА. ПСИХОЛОГИЯ ГРУПП В ОРГАНИЗАЦИИ

Цель: прояснить особенности групповых феноменов в условиях рабочей группы и команды в рамках организации.

Понятийный аппарат: рабочая группа, команда, командообразование

Вопросы для обсуждения:

1. Рабочая группа и команда – сходство и различие характеристик
2. Уровни развития группы в организации.
3. Понятие и факторы социально-психологического климата в организации.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 5.

ТЕМА. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ВЛАСТЬ. РУКОВОДСТВО И ЛИДЕРСТВО.

Цель: студенты должны научиться анализировать личностные и организационные ресурсы формального и неформального лидерства.

Понятийный аппарат: организационная власть, лидер, руководитель, менеджер, стили лидерства.

Вопросы для обсуждения:

1. Психологические качества лидера и руководителя.
2. Сравнительный анализ стилей руководства (лидерства).

3. Методы оценки профессионально-важных качеств руководителя.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 6.

ТЕМА. КОММУНИКАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Цель: научиться анализировать причины нарушения эффективных коммуникаций в организации.

Понятийный аппарат: организационные коммуникации, формальные и неформальные коммуникации, деловое общение, организационный конфликт, моббинг.

Вопросы для обсуждения:

1. Структура и содержание организационных коммуникаций.
2. Деловой стиль общения.
3. Деловые переговоры.
4. Моббинг в организации.
5. Способы предотвращения и управления конфликтом в организации.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 7.

ТЕМА. МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ

Цель: студенты должны освоить, как организация может влиять на побудительную сторону психики сотрудника.

Понятийный аппарат: потребности, мотив, мотивация, мотивирование, стимул, стимулирование.

Вопросы для обсуждения:

1. Процессуальные и содержательные теории мотивации.
2. Внешняя и внутренняя мотивация труда.
3. Нематериальная мотивация труда в организации.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 8.

ТЕМА. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА

Понятийный аппарат: организационная культура, субкультура, миссия организации, философия организации, имидж организации, качество трудовой жизни, деловая культура и этика, фирменный стиль.

Вопросы для обсуждения:

1. Внешний и внутренний имидж организации как способ маркетинговой коммуникации.
2. Философия и миссия организации.
3. Способы управления организационной культурой.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ 9.

ТЕМА. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ

Цель: студенты должны ознакомиться с психологическими феноменами, сопровождающими процесс внедрения изменений в организации, а также структурными и процессными методами развития организации.

Понятийный аппарат: развитие, сопротивление, структурные и процессные методы развития

Вопросы для обсуждения:

1. Жизненный цикл организации по модели Адизеса И.К.
2. Личные и организационные факторы отношения к изменениям.
3. Самообучающаяся организация.

2.4. Описание занятий в интерактивных формах

Интерактивное занятие к теме 2 «Организация как система»

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется методика Деловая игра «Организация». Цель игры: представить рабочее место в системе организационных связей.

Опираясь на схему ключевых элементов организации по Х.Минцбергу (оперативное ядро, стратегический апекс, средняя линия, техноструктура, вспомогательный персонал), студенты должны распределить должности в условно существующей коммерческой или производственной организации. На доске выстроить структуру подчинения, внешних и внутренних коммуникативных связей данной организации, разработать миссию и схему принятия решения в организации.

Интерактивное занятие к теме 4 «Психология групп в организации»

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется методика Деловая игра «Полет на луну». Цель игры: принятие группового решения. Обнаружение внутригрупповых динамических процессов: лидерства, распределения ролей, влияния группового мышления и конформности и пр. Оценка эффективности группового решения и препятствий эффективности. Рефлексия собственного стиля работы в группе и влияния на групповое мнение.

Методика проведения: каждый из студентов принимает индивидуальное решение по предложенной в игре ситуации. Далее в микрогруппах идет дискуссия по принятию группового решения. От каждой микрогруппы выдвигается представитель, который также в дискуссии с представителями других групп отстаивает решение своей группы.

На этапе оценки решений предлагается сравнить индивидуальные и групповые решения с эталонным и вычислить отклонение. В дальнейшем обсуждении идет осмысление

коммуникативных и динамических процессов в группах на этапах принятия групповых решений.

Интерактивное занятие к теме 5 «Организационная власть. Руководство и лидерство»

В качестве интерактивной формы проведения занятия используются элементы тренинга лидерства, игры и упражнения. Цель игры: осознание личностных ресурсов лидерства, понимание особенностей лидерского поведения и преимуществ и трудностей положения лидера в группе.

Интерактивное занятие к теме 7 «Мотивация персонала организации»

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется методика «Разработка мотивационной системы в организации». Цель игры: 1. Освоение тестовой методики Герчикова «Мотивационные типы персонала». 2. На основе обобщенных данных по всей группе (условной организации) в микрогруппах по 5-7 человек разработать и представить систему материальной и нематериальной мотивации персонала компании.

Интерактивное занятие к теме 8 «Организационная культура»

В качестве интерактивной формы проведения занятия используется методика Деловая игра «Разработка имиджа организации». Цель игры: освоение процедуры разработки имиджа коммерческой организации.

Студенты в микрогруппах по 5-7 человек по предложенной схеме описывают этапы и содержание имиджевой кампании условной организации.

2.5. Организация планирования встреч с приглашенными представителями организаций

В рамках дисциплины предусмотрено не менее одной встречи в рамках учебных занятий с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций или проведение мастер-классов экспертами, специалистами.

В рамках курса предусматривается посещение Музея банковского дела в России, находящегося на территории Сбербанка (Невский пр, 87) и встреча с представителем отдела персонала. Обсуждаемые вопросы: методы формирования организационной культуры, программы адаптации персонала компании, система мотивации персонала банка.

2.6. Особенности освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья

Обучение студентов с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных

методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается:

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
- выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения института, а также пребывание в указанных помещениях.

Получение образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

Категории студентов	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушением слуха	тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	-

Студентам с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту, разрешается готовить ответы с использованием дистанционных образовательных технологий.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;

- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);

- доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);

- доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование (для студентов с нарушениями слуха);

- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование, (для студентов с нарушениями слуха).

2.7. Методические указания для студентов по освоению дисциплины

Теоретико-методологической основой данного курса выступают междисциплинарные исследования в области психологии менеджмента, социологии организаций, психологии управления персоналом, организационной культуры, организационного развития, теории организации, теории систем. Базовой основой изучения организации являются системный и адаптационный подходы. Курс опирается на выводы наиболее значимых теорий и исследований в области организационной психологии, авторами которых являются А.Маслоу, Ф.Герцберг, Д.МакКлелланд, У.Оучи, В.Врум, Дж. Адамс, Д.МакГрегор, Адизес И.К. и др.

Основной тезаурус данной программы включает в себя следующие понятия: организация, структура организации, организационное развитие, организационная культура, коммуникации в организации, теории мотивации труда, руководство и лидерство, организационная власть, лояльность персонала, социально-психологический климат и пр.

Методическое обеспечение дисциплины осуществляется за счёт использования современных учебников, учебных комплексов, справочной литературы, словарей, интернет-сайтов специальных зданий и организаций, учебных пособий, касающихся проблематики изучаемой дисциплины.

2.8. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория, оборудованная мультимедийным оборудованием и аудио системой, с возможностью демонстрации интерактивных пособий и учебных фильмов, с доступом к сети Интернет.

РАЗДЕЛ 3. Требования к самостоятельной работе студентов в рамках освоения дисциплины

Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы

Самостоятельная работа студентов – способ активного, целенаправленного приобретения студентом новых для него знаний, умений и компетенций без непосредственного участия в этом процессе преподавателей.

Самостоятельная работа по дисциплине является единым видом работы, которая может состоять из нескольких заданий.

Разработка материалов для самостоятельной работы студентов должна основываться на требованиях Положения об аттестации учебной работы студентов института (<http://www.psysocwork.ru/524/>).

Самостоятельная работа студентов в рамках дисциплины «Организационная психология» является одним из базовых компонентом обучения, приобретения общекультурных и профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой учебной дисциплины. В процессе самостоятельной работы студенты проявляют свои творческие качества, поднимаются на более высокий уровень профессионализации.

При изучении курса используются следующие формы самостоятельной работы:

Обязательная часть: письменная тематическая работа

Дополнительные задания: работа с книгой, работа с диагностическими методиками, подготовка электронных презентаций, составление сравнительных таблиц и опорных конспектов.

Самостоятельная работа (обязательная часть) выполняется в печатном виде и отправляется на портал ГИПСР в определенные сроки. Объем письменной работы – от 10 листов.

Работа представляет из себя программу консультирования организации по определенной теме. В первой части раскрываются основные теоретические понятия темы, описание проблемы в организации (описание симптомов, дисфункций), связанной с этой темой. Во второй практической части необходимо представить вариант решения этой социально-психологической проблемы в рамках управленческого консультирования. Эта часть может включать в себя описание методов диагностики этой проблемы, структуру наблюдения или опросник для проведения диагностического интервью с руководителями, программу тренинга или семинара по этой теме, другие интерактивные формы работы консультанта в организации.

Дополнительные задания выполняются сверх обязательной письменной работы для закрепления и углубления полученных знаний, они выполняются в произвольной форме и оцениваются дополнительными баллами.

Оформление самостоятельной работы:

К требованиям по оформлению письменной самостоятельной работы относятся:

- оформление титульного листа по форме Положения об аттестации учебной работы студентов института;
- все задания в рамках самостоятельной работы должна быть скреплены в единый документ, листы должны быть пронумерованы;
- работа может сдаваться в печатном виде

Образец титульного листа определяется Положением об аттестации учебной работы студентов института, и опубликован на сайте www.psysocwork.ru раздел «Учебный процесс» / «самостоятельная работа».

Устанавливаются следующие требования к оформлению самостоятельной работы:

- параметры страницы (210x297 мм) А4;
- интервал полуторный;
- шрифт 12, Times New Roman;
- поля страницы: левое – 2 см, правое – 1,5 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см.
- все страницы должны иметь сквозную нумерацию арабскими цифрами в верхнем

правом углу.

3.1. Задания для самостоятельной работы по каждой теме (разделу) учебно-тематического плана

Список тем для письменной самостоятельной работы (обязательная часть)

1. Новые концепции организации (обучающаяся и виртуальная организации).
2. Процессный, системный и адаптационный подходы к анализу организации.
3. Миссия организации.
4. Отношение к труду. Факторы удовлетворенности трудом.
5. Понятие и факторы лояльности персонала организации.
6. Конфликты в организации. Методы управления конфликтами в организации.
7. Динамика группового развития: фазы и модели развития рабочей группы.
8. Формирование и управление групповыми нормами в организации.
9. Сплоченность как групповая характеристика. Методы укрепления и разрушения сплоченности в организации.
10. Потенциал рабочей группы: количественные и качественные параметры.
11. Понятие социально-психологического климата в коллективе.
12. Команда и рабочая группа. Методы командообразования.
13. Руководство и лидерство в организации.
14. Стилль руководства в организации и рабочей группе.
15. Конфликты в организации и методы их разрешения.
16. Средства и каналы коммуникаций в организации и методы их оптимизации.
17. Формальные и неформальные коммуникации в организации.
18. Проблема коммуникационных барьеров и причины искажения информации в организации.
19. Особенности, проблемы и правила вертикальных и горизонтальных коммуникаций в организации.
20. Современные теории мотивации труда.
21. Принципы и формы мотивации труда в организации.

22. Методы исследования трудовой мотивации.
23. Понятие и функции организационной культуры. Структура и содержание организационной культуры.
24. Методы формирования и управления организационной культурой.
25. Типы организационных культур. Субкультуры и контркультуры в организации.
26. Понятие и типы организационного развития.
27. Структурные и процессуальные методы организационного развития.
28. Сопротивление организационным изменениям: причины, формы.
29. Методы уменьшения сопротивления инновациям.

Дополнительные задания для самостоятельной работы.

Тема №1. Введение в организационную психологию

Задания к теме:

1. Составить сравнительную таблицу

Научная дисциплина	Объект изучения	Предмет изучения	Методы исследования
Психология менеджмента			
Организационное поведение			
Организационная психология			

2. Подобрать материал и составить электронную презентацию на тему «Методы исследования в организационной психологии»

Тема №2. Организация как система

Задания к теме:

1. Составьте опорный конспект на тему «Этапы жизненного цикла организации у разных авторов»

Тема № 3. Личность в организации

Задания к теме:

1. Типы организационного менталитета по типологии Майерс-Бриггс.

Алгоритм выполнения задания:

- Ознакомиться с типологией организационных типов персонала Майерс-Бриггс
- Апробировать методику на 2-3 респондентах.
- Дать рекомендации руководителю по управлению сотрудниками полученных типов

2. Исследование удовлетворенности трудом.

Алгоритм выполнения задания:

- Ознакомиться с тестом В.А.Розановой «Удовлетворенность трудом»

- Провести тестирование 2-3 респондентов, подсчитать количество полученных баллов
- Представить анализ факторов удовлетворенности трудом ваших респондентов и предложить алгоритм возможных действий со стороны организации по повышению удовлетворенности трудом таких сотрудников.

Тема № 4. Психология групп в организации

Задания к теме:

1. Ролевая структура личности.

Алгоритм выполнения задания:

- Заполнить опросник Р.М.Белбина
- Произвести подсчёт баллов.
- На основе полученных данных построить гистограмму или лепестковую диаграмму.
- Дать характеристику ролевой структуре личности.
- Предложить рекомендации ролевых позиций при работе в команде.

2. Социально-психологический уровень развития группы

Измерить социально-психологический уровень развития группы с помощью методики «Пульсар»

- Предложить рекомендации руководителю по повышению уровня развития группы для повышения эффективности ее работы.

Тема № 5. Организационная власть. Руководство и лидерство.

Задания к теме:

1. Ситуационное лидерство

Алгоритм выполнения задания:

- Ознакомьтесь с моделью ситуационного лидерства П.Херси и К.Бланшара
- Составьте таблицу уровня развития сотрудников в зависимости от компетентности и заинтересованности.
- Опишите стили лидерства по П.Херси и К.Бланшару
- Составьте список рекомендаций по мотивации подчиненных разного уровня развития и соответствующего им стиля менеджмента

Тема № 6. Коммуникации в организации.

Задания к теме:

1. Средства и каналы коммуникаций в организации.
2. Формальные и неформальные коммуникации в организации.
3. Проблема коммуникационных барьеров и причины искажения информации в организации.
4. Особенности и проблемы вертикальных и горизонтальных коммуникаций в организации.

Тема № 7. Мотивация персонала организации.

Задания к теме:

1. Построение и анализ мотивационного профиля.

Алгоритм выполнения задания:

- Заполнить опросник мотивационного профиля личности (Ш.Ричи и П.Мартин)
- Описать индивидуальный мотивационный профиль, дать его характеристику.
- Построить гистограмму профиля
- Разработать предложения для руководителя по удовлетворению актуальных потребностей сотрудника.

Тема № 8. Организационная культура

Задания к теме:

1. Анализ организационной культуры предприятия.

Алгоритм выполнения задания:

- Проведите тестирование организационной культуры вашей организации с помощью Опросника OCAI.
- Проведите сравнение актуального и желаемого типа культуры.
- Проанализируйте соответствие типа культуры и целей организации и сформулируйте рекомендации по формированию соответствующего типа культуры.

Тема № 9. Управление организационными изменениями

Задания к теме:

1. Составить список с краткими аннотациями (цели, задачи) корпоративных тренингов для развития персонала.
2. Составить презентацию на тему «Структурные и процессуальные методы организационного развития».

3.2. Критерии оценки результатов выполнения самостоятельной работы

Критериями оценки результатов самостоятельной работы студента является оценка сформированности компетенций.

Оценка самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Разделом 4 об аттестации учебной работы студентов института.

Баллы БРС присваиваются следующим образом:

- 30 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы достойны отличной оценки;

- 25 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны хорошей оценки;

- 20 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны удовлетворительной оценки;

- 10 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в не полном объеме (не менее 75% заданий), все работы в среднем достойны оценки не ниже хорошей;

- 0 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны неудовлетворительной оценки.

Дополнительные задания, выполненные студентом, оцениваются по 3 балльной системе и включаются в общую сумму баллов по БРС.

РАЗДЕЛ 4. Фонд оценочных средств

4.1. Материалы, обеспечивающие методическое сопровождение оценки качества знаний по дисциплине на различных этапах ее освоения

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Организационная психология» относится рубежный контроль, (тест минимальной компетентности), промежуточная аттестация в форме экзамена по дисциплине.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине;
- понимание связей между теорией и практикой;
- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины;
- знание специальной литературы по дисциплине.

Шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования включает следующие критерии:

- полное соответствие;

- частичное соответствие;
- несоответствие.

4.2. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины

Тема (раздел) дисциплины (указывается номер темы, название)	Компетенции по дисциплине
Тема 1. Введение в организационную психологию	ОК-6; ПК-1; ПК-13; ПК-14
Тема 2. Организация как система	ОК-6; ПК-1; ПК-13; ПК-14
Тема 3. Личность в организации	ПК-14
Тема 4. Психология групп в организации	ПК-13
Тема 5. Организационная власть. Руководство и лидерство.	ПК-13
Тема 6. Коммуникации в организации	ПК-13, ПК-14
Тема 7. Мотивация персонала организации	ПК-1
Тема 8. Организационная культура	ОК-6; ПК-1; ПК-13; ПК-14
Тема 9. Управление организационными изменениями.	ПК-1, ПК-13

4.3. Описание форм аттестации текущего контроля успеваемости (рубежного контроля) и итогового контроля знаний по дисциплине (промежуточной аттестации по дисциплине)

Формой рубежного контроля (текущий контроль успеваемости) по дисциплине является тест минимальной компетентности, который проводится в процессе изучения дисциплины.

Тест проводится в письменном виде во время занятия, оценивается по 5 балльной системе. От 80% и более правильных ответов оцениваются в 5 баллов, 70-80% - 4 балла, 60-70% - 3 балла 50-60% - 2 балла, менее 50% - 0 балла.

Промежуточная аттестация по дисциплине является итоговой проверкой знаний и компетенций, полученных студентом в ходе изучения дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме экзамена. Промежуточная аттестация проводится в соответствии с требованиями Положения об аттестации учебной работы студентов института. Экзамен проводится во время экзаменационной сессии по билетам. Итоговая оценка выставляется по балльно-рейтинговой системе, включающей посещаемость занятий, выполнение самостоятельной работы и ответ на экзамене.

4.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

Примерные вопросы к экзамену

1. Организационная психология как научная дисциплина. Объект, предмет, методы организационной психологии.
2. Организация как объект анализа. Основные характеристики организации.
3. Внешняя и внутренняя среда организации.
4. Типология организаций.
5. Этапы жизненного цикла организации.
6. Процессный, системный и адаптационный подходы к анализу организации.
7. Миссия организации.
8. Структура и содержание организационной культуры. Уровни организационной культуры по Э.Шейну. Их содержание.
9. Понятие и функции организационной культуры. Субкультуры и контркультуры в организации.
10. Принципы и методы формирования и управления организационной культурой.
11. Понятие организационного развития. Причины и цели планируемых изменений.
12. Типы организационного развития. Модель организационного развития К.Левина.
13. Структурные и процессные методы организационного развития.
14. Сопротивление организационным изменениям: причины, формы. Методы уменьшения сопротивления организационным изменениям.
15. Руководство и лидерство. Понятие и виды лидерства.
16. Стили управления по Курту Левину.
17. Управленческая решетка Блейка-Моутона.
18. Определение понятия власть. Виды власти в организации.

19. Средства и каналы коммуникаций в организации.
20. Формальные и неформальные коммуникации в организации.
21. Проблема коммуникационных барьеров и причины искажения информации.
22. Вертикальные и горизонтальные коммуникации в организации. Особенности делового общения.
23. Способы совершенствования коммуникационных процессов в организации.
24. Динамические характеристики групп: групповое развитие, фазы и модели развития рабочей группы.
25. Групповые нормы.
26. Структурные характеристики групп: формальная и неформальная структура группы.
27. Групповые роли. Статусы.
28. Сплоченность как групповая характеристика. Методы укрепления и разрушения сплоченности.
29. Потенциал группы: количественные и качественные параметры.
30. Трудовой коллектив: понятие и характеристики.
31. Понятие социально-психологического климата в коллективе.
32. Команда и рабочая группа. Методы командообразования.
33. Отношение к труду. Факторы удовлетворенности трудом.
34. Лояльность персонала организации. Понятие, факторы лояльности.
35. Личность как субъект деятельности и организационного поведения.
36. Содержательные теории мотивации труда (А.Маслоу, Ф.Герцберга, Д.МакКлелланда)
37. Процессуальные теории мотивации труда (В.Врума, Дж. Адамса, Д.Макгрегора).
38. Функции и принципы организации системы мотивации труда.
39. Формы мотивации персонала.
40. Мотивационные типы персонала по Герчикову.

Типовые задания в форме теста для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Тест 1. Заполните пробелы:

Основная функция информационного потока состоит в получении руководством информации о деятельности и настроениях персонала.

Тест 2. Верно или не верно следующее высказывание:

Позитивная «Я-концепция» человека усиливает его восприимчивость к переменам в организации.

А) верно

Б) не верно

Пример типового практико-ориентированного задания

Типовое задание 1.

Установите соответствие

1. Организационные нормы бывают:

- | | |
|---------------------|--|
| 1) запретительные | а) обязательные модели поведения |
| 2) рекомендательные | б) указывают на недопустимое поведение сотрудников |
| 3) предписывающие | в) определяют желательное поведение |

Типовое задание 2.

Верно или неверно следующее высказывание?

Степень сопротивления сотрудников организационным изменениям прямо пропорциональна силе организационной культуры

РАЗДЕЛ 5. Глоссарий

Адаптация - взаимное приспособление работника и организации, которое основано на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда.

Власть – способность заставлять людей делать что-то, желательное для вас, или заставлять события развиваться в нужном направлении.

Внешнее вознаграждение - заработная плата, социальные блага, признание заслуг со стороны внешнего окружения или иные предметы и состояния, представляющие ценность для человека, приданные ему извне и побуждающие его к определенным действиям.

Внутреннее вознаграждение - чувство удовлетворенности каким-либо действием, чувство самоуважения и иные состояния, представляющие ценность для человека, приносимые самим человеком в результате определенных действий.

Групповая динамика (от греч. dynamis — сила) — совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности малой группы, и его этапы: образование, функционирование, развитие, стагнацию, регресс, распад.

Команды представляют собой группы людей, занятых активной совместной работой для выполнения цели, за которую они несут групповую ответственность.

Лидерство представляет собой особый случай межличностного влияния, благодаря которому человек или группа людей делают то, чего от них хочет лидер.

Мотивация - силы внутри индивида, которые отвечают за уровень, направление и настойчивость усилий, направленных на работу.

Нормы – это правила или стандарты поведения членов группы.

Обратная связь (в кибернетике) – если «прямая» передача сигнала, т.е. от выхода объекта А на вход объекта Б вызывает ответный сигнал от выхода объекта Б на вход объекта А, то такая передача сигналов называется обратной связью.

Организационная психология – отрасль прикладной психологии, изучающая социально-психологические свойства людей, определяющие их поведение в организациях, а также социально-психологические характеристики самих организаций, оказывающие влияние на организационные процессы и эффективность организации.

Организационная структура – это совокупность устойчивых связей и отношений объектов и субъектов организации, обеспечивающих его целостность и тождественность самому себе, т.е. сохранение основных свойств при различных внешних и внутренних изменениях.

Организационная, или корпоративная культура – ценности и нормы, разделяемые большинством членов организации, а также их внешние проявления (организационное поведение).

Организационное поведение – это двусторонний процесс взаимного влияния организации на людей и людей на организацию, поведение людей в организации, детерминированное организационными факторами и оказывающее влияние на организационные процессы

Организационное развитие представляет собой применение знаний поведенческих наук с целью повысить способность организации справляться с задачами, поставленными окружающим миром, и расширить ее внутренние возможности в сфере решения проблем.

Потребность во власти – желание контролировать окружающих и влиять на их поведение.

Роль (командная) модель поведения, способствующая такому взаимодействию одного члена команды с другим, при котором действия каждого члена команды соответствуют общим усилиям по достижению успеха.

Руководство – процесс воздействия субъекта управления на личность или группу для достижения целей управления.

Самоконтроль - это процессы, посредством которых человек оказывается в состоянии управлять своим поведением в условиях противоречивого влияния социального окружения или собственных биологических механизмов.

Самоуправляемые рабочие команды – группы, которые уполномочены принимать решения, касающиеся планирования, производства и оценки своей работы.

Соппротивление переменам – установка или поведение, демонстрирующее нежелание производить или поддерживать изменения.

Социализация - (от лат. socialis — общественный), процесс усвоения человеком определённой системы знаний, норм и ценностей, позволяющих ему функционировать в качестве полноправного члена общества, организации.

Способности – это индивидуальные свойства личности, являющиеся субъективными условиями успешного осуществления определённого рода деятельности.

Стимул – (лат. stimulus — стрекало, погонялка) — внешнее побуждение к действию, толчок, побудительная причина.

Удовлетворенность трудом — эмоционально окрашенное оценочное представление субъекта деятельности о результате своей трудовой активности, о самом процессе работы и внешних условиях, в которых она осуществляется.

Управление – в организационной психологии рассматривается как вид индивидуальной или групповой деятельности, представляющей собой воздействие субъекта управления на объект для достижения цели управления.

Управление по целям - это процесс согласования **целей** внутри организации, таким образом, что руководство компании и сотрудники разделяют **цели** и понимают, что они означают для организации.

Ценности - в широком смысле - значимость явлений и предметов реальной действительности с точки зрения их соответствия или несоответствия потребностям общества, социальной группы, личности.

Централизация управления - сосредоточение функций управления на верхнем уровне иерархии управления.

РАЗДЕЛ 6. Информационное обеспечение дисциплины**6.1. Перечень рекомендуемой литературы, необходимой для освоения дисциплины**

№	Наименование издания	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4	Тема 5	Тема 6	Тема 7	Тема 8	Тема 9
Основная литература										
1	Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник /Ю.Д. Красовский. - 4-е изд. - М.: ЮНИТИ, 2012. - 487 с. – Режим доступа: http://ibooks.ru/reading.php?productid=24725			+	+		+	+		
2	Организационная психология: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 510 с. — (Бакалавр. Академический курс). // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/431983	+	+		+		+		+	+
3	Платонов, Ю.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. П. Платонов. - СПб.: Речь, 2012. - 720 с. – Режим доступа: http://elib.gipsr.ru:8080/#book/ALSFR-408b81cc-5cf2-4655-b903-0b90a068fb2c&fromstr			+	+			+		
4	Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология: учебное пособие для академического бакалавриата / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 246 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-07752-0. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/438113			+	+	+	+		+	
Дополнительная литература										
1	Водопьянова, Н. Е. Стресс-менеджмент: учебник для бакалавриата и магистратуры / Н. Е. Водопьянова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 283 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-06475-9. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/438202			+						
2	Голубкова, О. А. Организационное поведение: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 178 с. — (Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-534-09014-7. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/433914		+	+	+		+			
3	Занковский, А.Н. Организационная психология: учебное пособие / А. Н. Занковский. - М.: ФОРУМ, 2009. - 648 с.		+		+		+			
4	Зуб, А. Т. Психология управления: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. Т. Зуб. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 372 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00185-3. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/432158 (дата обращения: 06.10.2019)					+				

№	Наименование издания	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4	Тема 5	Тема 6	Тема 7	Тема 8	Тема 9
5	Ильин, В. А. Психология лидерства: учебник для бакалавриата и магистратуры / В. А. Ильин. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 311 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01559-1. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/432787					+				
6	Карпов, А. В. Психология менеджмента: учебник для академического бакалавриата / А. В. Карпов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 481 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-10026-6. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/429145					+				
7	Кузнецов, Ю. В. Теория организации: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 351 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02949-9. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/431880		+			+				+
8	Мкртычян, Г. А. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / Г. А. Мкртычян. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 237 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/433912			+	+		+	+		
9	Платонов Ю. П. Психологические феномены поведения персонала в группах и организациях. В 2-х томах: Речь, 2007			+	+	+		+		
10	Психология менеджмента: практикум/ Под ред. Г. С. Никифорова. — СПб: Речь, 2010, 535 с.					+				
11	Свенцицкий, А. Л. Организационная психология: учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 504 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3232-4. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: https://biblio-online.ru/bcode/425235	+	+	+	+				+	+

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет», используемых при освоении дисциплины

1. Психологос. Энциклопедия практической психологии. Режим доступа: <https://www.psychologos.ru/articles/view/psihologos>
2. Электронный журнал "Организационная психология".- <https://orgpsyjournal.hse.ru>
3. Эффективный лидер. Режим доступа: <http://www.cecsi.ru/coach/leadership.html>

6.3. Перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для изучения дисциплины

В рамках дисциплины используется следующее лицензионное программное обеспечение: MS OFFICE – Word, Excel, PowerPoint.

В учебном процессе используются следующие информационные базы данных и справочные системы:

East View [Электронный ресурс]: information services. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://dlib.eastview.com/browse/udb/12> . – Загл. с экрана.

Ibooks.ru [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://ibooks.ru> – Загл. с экрана.

Гарант [Электронный ресурс]: информационно-правовое обеспечение. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <http://cloud.garant.ru/#/startpage:0> . – Загл. с экрана.

Электронная библиотека СПбГИПСР [Электронный ресурс]. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=456 – Загл. с экрана.

Электронный каталог библиотеки СПбГИПСР [Электронный ресурс]. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: http://lib.gipsr.ru:8087/jirbis2/index.php?option=com_irbis&view=irbis&Itemid=435 . - Загл. с экрана.

ЮРАЙТ [Электронный ресурс]: электронно-библиотечная система. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/> – Загл. с экрана.

Заведующая библиотекой

(подпись, расшифровка) Г.Л. Горохова