



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ
И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОС-
СИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
КАРАЧАЕВО-ЧЕРКЕССКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ У. Д. АЛИЕВА**

Методические рекомендации по учебному курсу

«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

Карачаевск – 2020

Печатается по решению редакционно-издательского совета Карачаево-Черкесского государственного университета имени У.Д. Алиева

Методические рекомендации по учебному курсу «Организационная психология»/. – Карачаевск: издательство КЧГУ, 2020. – 24 с.

Данный курс предназначен для обучающихся факультета психологии и социальной работы направления подготовки **37.03.01 Психология**. Здесь представлены тематический план и содержание курса, методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы для студентов, планы практических занятий и др.

Составитель: м. к. Тетуева, ст.преподаватель

Рецензент: А. А. Урусов, к.пс.н., доцент

© Карачаево-Черкесский государственный университет имени У.Д. Алиева, 2020

СОДЕРЖАНИЕ

1. Пояснительная записка.....	4
2. Тематический план учебного курса «Организационная психология».....	5
3. Содержание учебного курса «Организационная психология».....	6
4. Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы для студентов	10
5. Планы проведения практических занятий.....	15
5.1. Рекомендации по подготовке к практическим занятиям.....	15
5.2. Тематика и планы практических занятий.....	15
5.3. Методические задания по написанию рефератов. Тематика рефератов.....	17
6. Контрольные задания по дисциплине Вопросы для подготовки к экзамену.....	19
7. Учебно-методическое обеспечение курса.....	21

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Методические рекомендации по учебному курсу «Организационная психология» разработана на основе требований Федерального государственного образовательного стандарта, рабочей программы дисциплины и в соответствии с учебным планом факультета психологии и социальной работы.

Учебная программа данной дисциплины рассчитана на один семестр для изучения студентами аспектов психической деятельности людей в организациях, вопросов повышения организационной эффективности и создания благоприятных условий для труда, индивидуального развития и психического здоровья членов организации. По окончании изучения организационной психологии студенты 3 курса сдают экзамен

Структуру данной программы составляют: пояснительная записка, тематический план учебного курса, содержание, методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы для студентов, планы проведения практических занятий, контрольные задания по дисциплине (вопросы к экзамену), учебно-методическое обеспечение курса.

Данная программа рассчитан таким образом, что студенты могут ознакомиться с содержанием учебно-научного материала не только на лекционных и практических занятиях, но и в ходе самостоятельной работы, которая предполагает изучение и анализ некоторых лекционных вопросов, конспектирование отдельных тем или проблем, сбор фактического материала для докладов, рефератов, научно-исследовательских работ. Такой вид работы стимулирует самостоятельность студентов в научном поиске материала по организационной психологии, развивает уверенность при ориентировке в большом потоке информации, а также самостоятельно организовывать практические исследования.

2. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН УЧЕБНОГО КУРСА «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

№ п/ п	Наименование разделов и тем	Всего в трудоемкости	В том числе аудиторных			Сам., работа
			Всего	Лекции	Практич. занятия	
	Раздел 1. Предметная область и методология исследований в организационной психологии					
1.	Организационная психология как научно-практическая дисциплина	16	8	4	4	8
2.	Работа психолога в организации	16	8	4	4	8
3.	Организационный климат и культура	16	8	4	4	8
4.	Лидерство и руководство в организации	16	8	4	4	8
5.	Группы в организации	16	8	4	4	8
	Раздел 2 Управление персоналом, психологическое сопровождение персонала					
6.	Психология управления групповыми и процессами. Командообразование	16	8	4	4	8
7.	Психологические механизмы мотивации персонала	16	8	4	4	8
8.	Коммуникации в организации	16	8	4	4	8
9.	Поведение человека в организации	16	8	4	4	8

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО КУРСА

«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

Тема 1. Организационная психология как научно - практическая дисциплина.

Организация как объект изучения психологии организаций. Предмет организационной психологии. Междисциплинарный статус организационной психологии. Основные психологические проблемы в организациях.

Становление, институционализация и современное состояние дисциплины. Научное изучение поведения человека в организации. Методы исследований в организационной психологии. Критерии качества организационно-психологической информации: надежность, валидность, репрезентативность. Научные исследования практическая деятельность в организационной психологии: проблема взаимоотношений.

Тема 2. Работа психолога в организации

Место, роль и возможности психолога-практика в организации. Профессиональная компетентность организационного психолога-практика. Позиции психолога в процессе консультирования организации. Ролевое кольцо консультирования. «Внешние» и «внутренние» консультанты. Экспертное и процессуальное консультирование организаций. Предметная, феноменальная и комплексная стратегии работы психолога. Основные формы и методы работы психолога в организации: тренинг групповая дискуссия, деловая игра; психологическое обследование, диагностика и коррекция.

Тема 3. Организационный климат и культура

Организационная (корпоративная) культура как сложное, многоуровневое и неоднородное образование, которое воспринимается, оценивается и усваивается членами коллектива и влияет на их организационное поведение (С.А. Липатов). Метафоры организационной культуры (М. Элвессон). Содержание организационной культуры (совокупность базовых предположений, ценностей, верований, символов, образцов поведения) и ее структура (Э. Шайн). Характеристики организационной культуры: осознание себя и своего места в организации; тип коммуникации и стиль общения; внешний вид и манера поведения на рабочем месте; бытовые привычки и традиции; отношение к работе; трудовая этика; отношение ко времени; отношение к другим людям; ценности и нормы; вера во что-либо (Ф. Харрис, Р. Моран). Типы организационной культуры. (Л. Константин, Р. Хэнди, Т.Ю. Базаров). Субъективная и объективная составляющие культуры организации. Формирование организационной культуры в ходе решения задач, стоящих перед организацией, – внешней адаптации и внутренней интеграции (по Э. Шайну). Психологи-

ческий климат организации. Основные теоретические и эмпирические описания организационного климата. Соотношение понятий «организационная культура» и «организационный (социально-психологический) климат». Климат организации как часть корпоративной культуры. Основные подходы к измерению социально-психологического климата коллектива: удовлетворенность трудом и удовлетворенность отношениями (по горизонтали и по вертикали). Организация как динамичная развивающаяся система.

Организационные изменения. Концепция организационного развития. Изменения организационной культуры как фокус и результат организационного развития. Консультирование организационного развития как область профессиональной деятельности.

Тема 4. Лидерство и руководство в организации

Влияние и власть. Баланс власти в организации. Классификация источников власти Дж. Френча и Б. Рейвена. Руководитель и лидер — отличие и сходство.

Теории лидерства (руководства). Теории черт лидерства. Характеристики личности эффективного руководителя.

Поведенческие теории: стиль руководства. Традиционные (нормативные) подходы: теория К. Левина, двумерная теория Университета Огайо, «управленческая решетка» Р. Блейка и Дж. Мутон. Ситуационные подходы к эффективному лидерству: вероятностная модель эффективности руководства Ф. Фидлера, теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара, нормативная модель В. Врума и Ф. Йеттона. Новые подходы к лидерству: теория атрибутивного лидерства, харизматическое и трансформационное лидерство. Критерии оценки эффективности руководства. Карьера руководителя. Широкий и узкий смысл карьеры. Карьера как профессиональное продвижение, рост. Карьера как должностное продвижение, достижение определенного социального статуса.

Тема 5. Группы в организации

Взаимодействие человека и группы. Групповая идентичность. Типология групп. Общие характеристики групп (состав, структура, групповые процессы, групповые нормы и ценности, групповые санкции).

Положение индивида в группе (групповой статус, позиция в группе, групповая роль). Динамические процессы в группе. Групповые защитные механизмы.

Внутригрупповые отношения. Формальная и неформальная структуры группы. Референтность как особое качество межличностных отношений в группе. Эмоциональные отношения в группе. Формальные и неформальные группы в организациях. Типы формальных групп. Развитие неформальных групп и их характеристики (социальный контроль, сплоченность, неформальное лидерство). Взаимодействие формальных и неформальных групп в организации. Межгрупповые проблемы в организациях. Межгрупповая дифференциация и интеграция. Межгрупповое

сравнение. Проявления ингруппового фаворитизма и аутгрупповой дискриминации в организации. Причины конфликтов между группами. Предупреждение и разрешение конфликтных ситуаций.

Тема 6. Психология управления групповыми и процессами.

Командообразование.

Принадлежность к группе. Групповые процессы. Психологическая сплоченность как фактор повышения управляемости. Понятие команды. Процесс командообразования. Совместимость и ее влияние на управление. Социально-психологический климат и приемы его оптимизации. Модель «пять больших личностных черт» (Дигман, МакКрэй) в диагностике сотрудников и командообразовании. Модель соотношения накопленных и различных личностных черт (Дж. Пойман и др.) в командообразовании. Теория самокатегоризации и социальная идентификация: привлекательность группы, деперсонализация, восприятие включенности в групповые отношения, межгрупповая конкуренция (Дж. Джексон). Поведение, ориентированное на себя и на команду (Э. Шайн, З. Стогдилл, К.Смит).

Тема 7. Психологические механизмы мотивации персонала

Психологическая структура мотивации и формы мотивов. Отношение к труду. Мотивационный элемент отношения к труду. Модели трудовой мотивации. Основные направления в изучении мотивации трудовой деятельности за рубежом. Диспозиционные (А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. Макклеланд, Ф. Херцберг) и когнитивные теории мотивации (В. Врум, Э. Лоулер и Л. Портер, Э. Лок, С. Адамс). Отечественные исследования мотивации труда. Влияние содержания, формы организации труда и характеристик личности на трудовую мотивацию. Проблемы стимулирования труда. Основные системы методов улучшения мотивации работников и повышения результативности их труда: экономические методы, управление по целям, обогащение труда, метод соучастия или вовлечения работников. Эффективность труда и трудовая мотивация.

Тема 8. Коммуникации в организации

Организация как система коммуникаций. Основные цели коммуникации в организации. Структура процесса коммуникации. Виды и средства коммуникации. Типы коммуникативных сетей. Формальные и неформальные каналы коммуникаций. Восходящая, нисходящая и горизонтальная коммуникация. Помехи (барьеры) коммуникаций в организациях: межличностные и организационные. Условия порождения слухов в организации. Совершенствование межличностного общения и информационного обмена в организации. Регулирование информационных потоков. Системы обратной связи в управленческом процессе: стендовая печать, радио, информационные бюллетени, внутрифирменная газета и ви-

деопрограммы, системы сбора предложений. Развитие неформального общения в организации. Конфликты в организации. Типологии конфликтов. Возможно ли управление конфликтами? Структурные методы управления конфликтами: прямое вмешательство в пользу одной из сторон, «разведение» конфликтующих сторон в пространстве или во времени, перераспределения функциональных обязанностей, использование координационных или интеграционных механизмов и др. Конфликт как развитие отношений: конфронтация, компромисс, коммуникация (Б.Л. Еремин). Стратегии поведения в конфликте (М. Фоллет).

Тема 9. Поведение человека в организации

Модели взаимодействия человека и организации. Модель «от человека к организации»: организационное окружение – стимулирующие воздействия – реакции человека на стимулирующие воздействия – результаты работы. Модель «от организации к человеку»: вход (люди, финансы, материалы, информация) – преобразователь (структура, технология, организационное поведение) – выход (товар или услуга). Вхождение человека в организацию. Объективное противоречие во взаимодействии человека и организации. Проблема соотношения взаимных ожиданий и притязаний: квалификационные и личностные характеристики; место (статус) в организации; характер и результаты работы; вознаграждения и наказания; перспективы роста. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации. Адаптация индивида в организации. Уровни адаптации – психофизиологический, психологический, социально-психологический – и факторы, ее обуславливающие. Понятие организационного поведения. Научение и изменение поведения индивида в организации. Традиционные составляющие организационного поведения – производительность труда, дисциплина, текучесть кадров, удовлетворенность работой. Современные подходы к пониманию организационного поведения.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ.

Качество знаний определяется степенью самостоятельного изучения теоретического материала по дисциплине.

Самостоятельная работа способствует совершенствованию учебного процесса в соответствии с современными задачами повышения уровня подготовки специалистов, помогает бакалаврам глубоко овладеть теоретическим материалом, развить профессионально-значимые умения и навыки, творческий потенциал личности, применять усвоенные знания в практической деятельности.

Самостоятельная учебная деятельность может быть направлена на:

- расширение и углубление психологических знаний по отдельным темам;
- освоение умений использования знаний для расширения прикладных задач;
- усвоение умений и навыков психологического исследования;
- усвоение умений и навыков практической психологической работы;
- развитие умений самопознания и саморазвития.

Одной из актуальных проблем самостоятельной работы является умения осмысленного чтения, развитие навыков понимания психологических текстов. Для развития познавательной функции студентов, осмысленного усвоения знаний и понимания сущности понятий, теоретических положений и их связи с эмпирическими фактами можно использовать следующие виды заданий:

1. отбор существенной информации и отделение ее от второстепенной
2. формулирование отдельных мыслей текста в другой стилистической и синтаксической формах
3. схематизация и структурирование прочитанного материала
4. формулировка резюме по прочитанному материалу
5. составление опорной графической схемы с текстовыми пояснениями
6. составление краткого конспекта текста

Комплекс средств обучения при самостоятельной работе бакалавров:

- * учебно-методический комплекс;
- * дидактический материал;
- * электронный курс лекций, электронный учебник;
- * сборники задач, тесты, контрольные задания;
- * видеоматериалы, CD, DVD;
- * интернет-ресурсы.

Технология организации самостоятельной работы бакалавров с электронными ресурсами

- * организация работы бакалавра с электронными каталогизированными учебно-методическими материалами;
- * анализ свободного компьютерного фонда и составление плана-графика ресурсного обеспечения СРС в компьютерных классах;
- * доведение информации о свободных ресурсах компьютерных классов до бакалавра;
- * предварительная запись бакалавра на удобное для них время для работы с компьютерными ресурсами ИНЭК;
- * обеспечение доступа бакалавра в компьютерные классы и контроль за их работой;
- * организация групповых занятий по заданию преподавателя, организация доступа в компьютерные классы.

В аудиториях для самостоятельных компьютерных занятий с помощью обучающих программ, бакалавр могут, как дополнить свои занятия, полученные на лекциях и практических занятиях, так и проверить свой уровень подготовки и сдать зачет.

Условия эффективности самостоятельной работы бакалавров

Для обеспечения эффективности самостоятельной работы бакалавров необходимо:

- * обоснование сочетания объемов аудиторной и самостоятельной работы;
- * методически правильная организация работы студента в аудитории и вне ее;
- * обеспечение бакалавра необходимыми методическими материалами с целью превращения процесса самостоятельной работы в процесс творческий;
- * использование методов активного обучения;
- * контроль за организацией и ходом СРС и мер, поощряющих студента за ее качественное выполнение;
- * обеспечение планами практических и лабораторных занятий, методическими разработками тем для самостоятельного изучения, списками специальной литературы.

Методические рекомендации по организации самостоятельной работы бакалавра. Самостоятельная работа бакалавров за весь учебный год регламентируется общим графиком учебной работы по семестрам, предусматривающим выполнение индивидуальных заданий, рефератов, курсовых работ по всем дисциплинам. Бакалавру при самостоятельной работе по УМК следует:

Внимательно изучить материалы, характеризующие курс и тематику самостоятельного изучения, что изложено в учебно-методическом комплексе по

дисциплине. Это позволит четко представить как круг, изучаемых тем, так и глубину их постижения.

Составить подборку литературы, достаточную для изучения предлагаемых тем. В учебно-методическом комплексе представлены основной и дополнительный списки литературы. Они носят рекомендательный характер, это означает, что всегда есть литература, которая может не входить в данный список, но является необходимой для освоения темы. При этом следует иметь в виду, что нужна литература различных видов:

- учебники, учебные и учебно-методические пособия;
- первоисточники. К ним относятся оригинальные работы теоретиков, разрабатывающих проблемы. Первоисточники изучаются при чтении как полных текстов, так и хрестоматий, в которых работы классиков содержатся не полностью, а в виде избранных мест, подобранных тематически;

- * монографии, сборники научных статей, публикации в журналах, любой эмпирический материал;

- * справочная литература энциклопедии, словари, тематические, терминологические справочники, раскрывающие категориально-понятийный аппарат;

Основное содержание той или иной проблемы следует уяснить, изучая учебную литературу. При этом важно понимать, что вопросы в истории любой науки трактовались многообразно. С одной стороны подобное многообразие объясняется различиями в мировоззренческих позициях, на которых стояли авторы; с другой свидетельствует об их сложности, позволяет выделить наиболее значимый аспект в данный исторический период. Кроме того, работа с учебником требует постоянного уточнения сущности и содержания категорий посредством обращения к энциклопедическим словарям и справочникам.

Абсолютное большинство проблем носит не только теоретический, умозрительный характер, но самым непосредственным образом выходят на жизнь, они тесно связаны с практикой социального развития, преодоления противоречий и сложностей в обществе. Это предполагает наличие у бакалавров не только знания категорий и понятий, но и умения бакалавр должен совершать собственные интеллектуальные усилия, а не только механически заучивать понятия и положения.

Соотнесение изученных закономерностей с жизнью, умение достигать аналитического знания предполагает у бакалавров мировоззренческую культуру. Формулирование выводов осуществляется прежде всего в процессе творческой дискуссии, протекающей с соблюдением методологических требований к научному познанию.

Формы самостоятельной работы бакалавров:

1. Конспектирование.
2. Реферирование литературы.
3. Аннотирование книг, статей.

4. Углубленный анализ научно-методической литературы.

5. Работа с лекционным материалом: проработка конспекта лекций, работа на полях конспекта с терминами, дополнение конспекта материалами из рекомендованной литературы.

6. Практические занятия: выполнение задания в соответствии с инструкциями и методическими указаниями преподавателя, получение результата.

7. Отбор психодиагностических методик для диагностики личности.

4.2 Задания для самостоятельной работы

1. Сравнительный анализ организационных культур двух-трех организаций, конкурирующих на одном рынке услуг.
2. Особенности лидерства, руководства в одной из известных российских компаний.
3. Особенности жизненного цикла одной из известных российских компаний.
4. Удачный (неудачный) опыт работы психолога (психологической службы) в российских организациях.
5. Наиболее типичные психологические проблемы, с которыми сталкиваются российские организации, и пути их решения.
6. Западноевропейская парадигма в организационной психологии.
7. Американская парадигма в организационной психологии.
8. Концепция организации как открытой системы Катца и Кана.
9. Организация как система и её под системы (по Шеррингтону).
10. Модель организационной динамики Коттера.
11. Организация как метафоры.
12. Понятие социальной организации: признаки и характеристики.
13. Взаимодействие организации с окружающей средой (по Дункану).
14. Пути преодоления организацией неопределенности в окружающей среде (по Шеррингтону).
15. Организационная структура, ее аспекты.
16. Виды структур и факторы, определяющие структуру организации.
17. Ограничения и требования к организационной структуре.
18. Принципы построения организационной структуры.
19. Подходы к понятию «Организационная культура»
20. Типологии организационных культур.
21. Концепция организационной культуры Э.Шейна.
22. Концепции организационной культуры Ховштеда и Оучи.
23. Источники формирования организационной культуры.
24. Методы диагностики организационной культуры.
25. Коммуникативное пространство в организации: его структура и элементы.
26. Критерии оценки коммуникативной структуры.
27. Проблемы, связанные с информационными потоками.
28. Принятие решений в организации – основные этапы.

29. Стратегии принятия решений в организации.
30. Передача решения на исполнение.
31. Реализация решения и ее контроль.
32. Содержательные теории мотивации.
33. Процессуальные теории мотивации.
34. Теоретические подходы к изучению профессионального стресса.
35. Источники профессионального стресса.

5. ПЛАНЫ ПРОВЕДЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ.

5.1. Рекомендации по подготовке к практическим занятиям.

Практические занятия признаны одной из наиболее эффективных форм обучения и системного усвоения студентами необходимых знаний. Совокупность лекционных и практических занятий позволяет сформировать у студентов четкую систему знаний.

Подготовка к практическим занятиям осуществляется в определенной последовательности. Прежде всего следует ознакомиться с темой, планом занятия, заданиями для самостоятельной работы, просмотреть список литературы. Предложенный список литературы достаточно обширен, что позволяет студентам выбрать нужную публикацию.

Особо студентам следует обратить внимание на те вопросы плана, которые не освещались в лекции преподавателя. По таким вопросам желательно изучить всю предлагаемую литературу, это в свою очередь, позволит студентам более эффективно подготовиться к выполнению заданий, предназначенных для самостоятельной работы. К тому же глубокий анализ литературы поможет в написании рефератов и курсовых работ.

5.2. Тематика и планы практических занятий.

Тема 1. Организационная психология как научно-практическая дисциплина

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

Тема 2. Работа психолога в организации

1. Место, роль психолога-практика в организации.
2. Профессиональная компетентность организационного психолога-практика.
3. Позиции психолога в процессе консультирования организации.

4. Основные формы и методы работы психолога в организации: тренинг, групповая дискуссия, деловая игра; психологическое обследование, диагностика и коррекция

Тема 3. Организационный климат и культура.

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

Тема 4. Лидерство и руководство в организации

1. Власть как межличностное взаимодействие.
2. Общая классификация оснований власти.
3. Косвенные методы влияния.
4. Потребность во власти.
5. Модель власти в межличностном взаимодействии
6. Лидерство и руководство. 7. Лидерство и эволюция власти в организации.
8. Теории лидерства. Когда лидерство излишне.

Тема 5. Группы в организации

1. Взаимодействие человека и группы.
Групповая идентичность. Типология групп. Общие характеристики групп (состав, структура, групповые процессы, групповые нормы и ценности, групповые санкции).
2. Групповые защитные механизмы группы
3. Формальные и неформальные группы в организациях формальных групп.
4. Межгрупповые проблемы в организациях.

Тема 6. Психология управления групповыми и процессами.

Командообразование.

1. Психологическая сплоченность как фактор повышения управляемости.
2. Понятие команды.
3. Социально-психологический климат и приемы его оптимизации.
4. Модель «пять больших личностных черт» (Дигман, МакКрэй) в диагностике сотрудников и командообразовании.
5. Модель соотношения накопленных и различных личностных черт (Дж. Пойман и др.) в командообразовании.

Тема 7. Психологические механизмы мотивации персонала.

1. Мотивы и потребности людей в организациях.
2. Содержательные теории мотивации.
3. Процессуальные теории мотивации.
4. Модификация поведения (behaviormodification).
5. Практические методы стимулирования деятельности работников.
6. Программы материального стимулирования
7. Управление по целям (managementbyobjectives). Обогащение труда. Партиципативность.

Тема 8. Коммуникации в организации.

1. Общение в организации.
2. Функции общения.
3. Структура коммуникативного акта.
4. Средства коммуникации.
5. Регулятивная функция общения.
6. Перцептивная функция общения.
7. Интерпретация и атрибуция.
8. Барьеры эффективного общения
9. Система организационного общения.
10. Пути повышения эффективности общения в организациях.

Тема 9. Поведение человека в организации

1. Вхождение человека в организацию. Проблема соотношения взаимных ожиданий и притязаний человека и организации.
2. Адаптация индивида в организации. Уровни адаптации.
3. Понятие организационного поведения.
4. Традиционные составляющие организационного поведения – производительность труда, дисциплина, текучесть кадров, удовлетворенность работой.
5. Современные подходы к пониманию организационного поведения.

5.3. Методические указания по написанию рефератов

Одной из важных составных частей работы студента при подготовке написание реферата по любому из вопросов изучаемой темы.

Цель реферата - самостоятельное овладение методикой и навыками работы с литературой, приобретение умения научно и логично обосновывать свои выводы. Кроме того, написание реферата - одна из ступеней подготовки студента к будущей работе над курсовой, а затем и над дипломной работой.

Работу над рефератом следует начать с подбора литературы и источников по изучаемому вопросу. Вначале необходимо ознакомиться с учебниками и учебными пособиями, затем перейти к монографической литературе, научным статьям.

При этом важно обратить внимание на время, условия, цели монографии или статьи, понять основные положения автора. В этой связи целесообразно в ходе подготовки к реферату делать необходимые выписки, но с обязательным указанием того источника, откуда взята эта информация.

Дальнейшая работа студента связана с составлением плана изложения обозначенной темы, в которой рекомендуется иметь следующие разделы: введение, основная часть, заключение, список использованной литературы.

Во введении следует четко изложить исследовательские цели, задачи, дать краткий обзор литературы. В основной части реферата, разделенного на параграфы, излагается содержание материала и проводится его анализ.

Как правило, параграфы заканчиваются краткими выводами по рассмотренному в них вопросу или его части. В заключении работы необходимо сделать развернутые, обобщающие выводы по всем аспектам исследованной темы, аргументируя при этом свою точку зрения.

В конце реферата обязательно приводится список использованной литературы. При оформлении списков литературы следует придерживаться принятых правил.

Тематика рефератов

1. Междисциплинарный статус организационной психологии.
2. Организация как «машина» и организация как «социальная общность» - сравнительный анализ концептуальных подходов.
3. Системная методология анализа организационных взаимодействий
4. Организации в постиндустриальном обществе.
5. Организационные ценности и эффективность трудового поведения.
6. Значимость труда и ее отражение в индивидуальных и групповых ценностях.
7. Управленческий труд - психологические особенности и требования.
8. Лидерство и реализация властных функций в организации.
9. Инновационные процессы в организациях - психологические последствия.
10. Организационный стресс: факторы развития и последствия.
11. Кризисы в развитии организаций.
12. Организационная политика и личная жизнь.
13. Социокультурные различия в организационное поведение.
14. Феномен «организационной культуры»
15. Формы оказания консультационной помощи в организациях.

6. КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

Вопросы для подготовки к экзамену.

1. Методы организационной психологии.
2. Проблемы взаимодействия человека в организации.
3. Основные психологические проблемы в организациях.
4. Причины межгрупповых конфликтов в организации.
5. Психолог в организации: направления деятельности и формы работы
6. Конфликт как развитие отношений
7. Понятие и основные признаки социальной организации
8. Конфликты в организациях: их предупреждение и разрешение
9. Организация как система. Общие характеристики организации
10. Барьеры коммуникаций в организации.
11. Внутренняя и внешняя организация.
12. Каналы и сети организационных коммуникаций.
13. Жизненный цикл организации
14. Модели коммуникативного процесса
15. Понятие организационной психологии.
16. Общая характеристика процессов коммуникации в организации.
17. Психологический климат в организации, его соотношение с организационной культурой.
18. Пути и способы повышения трудовой мотивации.
19. Содержание организационной культуры и ее структура (Э. Шейн).
20. Проблемы и методы стимулирования труда.
21. Метафоры организационной культуры.
22. Когнитивные теории мотивации.
23. Типология организационной культуры.
24. Диспозиционные теории трудовой деятельности
25. Проблема власти и руководства в организациях
26. Основные зарубежные теории мотивации трудовой деятельности
27. Источники власти в организации, их классификация.
28. Мотивация трудовой деятельности: основные понятия.
29. Соотношение руководства и лидерства в организации.
30. Модель соотношения накопленных и различных черт командообразования.
31. Теории лидерства
32. Модель «пять больших личностных черт» в диагностике сотрудников и командообразовании.
33. Стилль руководства.
34. Психологическая совместимость в команде и ее влияние на управление.
35. Ситуационные подходы к эффективному лидерству.

36. Понятие команды. Процесс командообразования.
37. Виды групп в организациях
38. Соотношение формальной и неформальной структур в организации.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ КУРСА.

а) основная учебная литература:

1. Баранова, С. А. Организационная психология: учебное пособие / С. А. Баранова; Сочинский государственный университет. - Сочи: СГУ, 2018. - 90 с. - URL: <https://e.lanbook.com/book/147703>. - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст: электронный.

2. Басенко, В.П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений: учебное пособие / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов.- Москва: Дашков и К, 2018.-384с.- ISBN 978-5-394-01312-6. - URL: <https://new.znaniy.com/catalog/product/415045> .- Режим доступа: по подписке. - Текст: электронный.

3. Виноградова, Г. А. Организационная психология : учебное пособие / Г. А. Виноградова, В. В. Пантелеева; Тольяттинский государственный университет. - Тольятти : ТГУ, 2016. - 150 с. - ISBN 978-5-8259-0958-5.- URL: <https://e.lanbook.com/book/139683> . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст: электронный.

4. Мандель, Б.Р. Организационная психология. Модульный курс: учебное пособие / Б.Р. Мандель.- Москва: ФЛИНТА,2016.- 370с.- ISBN 978-5-9765-2438-5.- URL: https://old.rusneb.ru/catalog/000199_000009_02000010761/ (дата обращения: 06.02.2020). -Текст: электронный.

5. Организационная психология : учебник / А.Б. Леонова, Т.Ю. Базаров, М.М. Абдуллаева [и др.] ; под общей редакцией А.Б. Леоновой. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 429 с. - ISBN 978-5-16-101731-9. - URL: <https://new.znaniy.com/catalog/product/1079718> (дата обращения: 07.02.2020).- Режим доступа: по подписке. - Текст: электронный.

6. Организационная психология: учебно-методическое пособие / составители Ч. Н. Монгуш, А. Б. Ооржак; Тувинский государственный университет. - Кызыл: ТувГУ, 2018. - 68 с. - URL: <https://e.lanbook.com/book/156222> . - Режим доступа: для авториз. пользователей.- Текст: электронный.

7. Почебут, Л.Г. Организационная социальная психология / Л. Г. Почебут, В.А. Чикер. – Санкт-Петербург: Речь, 2002.-298с.- ISBN 978-5-9268-0013-7.- URL: <https://new.znaniy.com/catalog/product/457304> (дата обращения: 07.02.2020).- Режим доступа: по подписке. - Текст: электронный.

Дополнительная литература

1. Вырупаева, Т. В. Психология управления и лидерства в организации: учебное пособие / Т. В. Вырупаева, И. Ю. Моськина; Сибирский Федеральный университет . - Красноярск : СФУ, 2019. - 128 с. - ISBN 978-5-7638-4116-9. -URL:<https://e.lanbook.com/book/157532> . - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст: электронный.

2. Захарова, Л. Н. Психология управления : учебное пособие / Л. Н. Захарова. - Москва: Логос, 2020. - 376 с. - ISBN 978-5-98704-499-5. –URL: <https://new.znaniy.com/catalog/product/468692> (дата обращения: 07.02.2020).- Режим доступа: по подписке. - Текст: электронный.

3. Королев, Л. М. Психология управления: учебное пособие / Л.М. Королев . - 5-е изд. - Москва : Дашков и К, 2016. - 188 с. - ISBN 978-5-394-02632-4. - URL: <https://new.znaniy.com/catalog/product/937307> (дата обращения: 07.02.2020).- Режим доступа: по подписке. - Текст: электронный.

Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы
Электронная информационно-образовательная среда ФГБОУ ВО «КЧГУ»

<http://kchgu.ru> - адрес официального сайта университета

<https://do.kchgu.ru> - электронная информационно-образовательная среда КЧГУ

Электронно-библиотечные системы (электронные библиотеки)

Учебный год	Наименование документа с указанием реквизитов	Срок действия документа
2021 / 2022 учебный год	Электронно-библиотечная система ООО «Знаниум». Договор № 5184 ЭБС от 25 марта 2021г.	с 30.03.2021 г по 30.03.2022 г.
	Электронно-библиотечная система «Лань». Договор № СЭБ НВ-294 от 1 декабря 2020 года.	Бессрочный
2021 /2022 учебный год	Электронная библиотека КЧГУ (Э.Б.).Положение об ЭБ утверждено Ученым советом от 30.09.2015г.Протокол № 1). Электронный адрес: https://kchgu.ru/biblioteka - kchgu/	Бессрочный
2021 / 2022 Учебный год	Электронно-библиотечные системы: Научная электронная библиотека «ELIBRARY.RU» - https://www.elibrary.ru . Лицензионное соглашение №15646 от 01.08.2014г.Бесплатно. Национальная электронная библиотека (НЭБ) – https://rusneb.ru . Договор №101/НЭБ/1391 от 22.03.2016г.Бесплатно. Электронный ресурс «Polred.com Обзор СМИ» – https://polpred.com . Соглашение. Бесплатно.	Бессрочно