

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет Ф – Рабочая программа дисциплины	Форма	
--	-------	--

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета факультета
от «20» июня 2024 г., протокол № 5

Председатель С.Н. Митин
«20» июня 2024 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина	Организационная психология
Факультет	Факультет гуманитарных наук и социальных технологий
Кафедра	Кафедра психологии и педагогики
Курс	3 - очная форма обучения; 4 - очно-заочная форма обучения

Направление (специальность): 37.03.01 Психология

Направленность (профиль/специализация): Практическая психология

Форма обучения: очная, очно-заочная

Дата введения в учебный процесс УлГУ: 01.09.2024 г.


Программа актуализирована на заседании кафедры: протокол № _____ от _____ 20__ г.

Программа актуализирована на заседании кафедры: протокол № _____ от _____ 20__ г.

Программа актуализирована на заседании кафедры: протокол № _____ от _____ 20__ г.

Сведения о разработчиках:

ФИО	КАФЕДРА	Должность, ученая степень, звание
Данилов Сергей Вячеславович	Кафедра психологии и педагогики	Профессор, Доктор педагогических наук, Доцент

СОГЛАСОВАНО
Заведующий кафедрой психологии и педагогики
 С.Н. Митин
«17» июня 2024 г.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет Ф – Рабочая программа дисциплины	Форма	
--	-------	--

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цели освоения дисциплины:

формирование у студентов готовности к организационно-управленческой деятельности и выполнению профессиональных функций в условиях постоянного субординационного взаимодействия.

Задачи освоения дисциплины:

- ознакомление студентов с историей и современными достижениями в области организационной психологии и организационного поведения, теориями ведущих научных школ;

- углубление научного мировоззрения будущих психологов на основе междисциплинарного подхода, знакомства с концепциями смежных дисциплин (психологии управления, теории организации, основы менеджмента, управления персоналом, политической психологии, социологии), помогающими избежать моноцентризма в рассмотрении различных проблем возникающих в процессе профессиональной деятельности внутри организации и за её пределами;

- обучение студентов основным методам (исследовательским и методам воздействия), позволяющим диагностировать, прогнозировать и подвергать коррекции организационные отношения;

- избавление студентов от предубеждений и негативных стереотипов, формирование толерантности к представителям других профессий занимающих различные позиции в условиях организационной иерархии.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Организационная психология» относится к числу дисциплин блока Б1.В.ДВ.05, предназначенного для студентов, обучающихся по направлению: 37.03.01 Психология.

В процессе изучения дисциплины формируются компетенции: ПК-1, ПК-5.

Основные положения дисциплины используются в дальнейшем при изучении таких дисциплин как: Преддипломная практика, Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы), Управленческий консалтинг и коучинг, Технологии психосемантики, Качественные методы психологии, Методы активного обучения, Организация психологической службы в социальной сфере, Профессиональный электив. Искусственный интеллект для гуманитарного анализа и интерпретации данных, Производственная практика в профильных организациях, Зарубежные теории психологии личности, Проектная деятельность, Общий психологический практикум, Общая психология, Профессиональный электив. Невербальная информация и метафора образа, Психология девиантного поведения, Профессиональный электив. Знаковые системы и вербальная информация, Основы суицидологии, Социально-психологический практикум, Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы, Аппаратурная диагностика в психологии, Психология творчества, Учебно-ознакомительная

практика, Акмеологический тренинг, Психология семьи, Клиническая и специальная психология, Педагогическая психология, Полиграфологическое исследование, Психология конфликта, Технологии психолого-акмеологического сопровождения в социальной сфере, Методика преподавания психологии.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код и наименование реализуемой компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций
ПК-1 Способен принимать участие в мониторинге социально-психологических явлений, процессов и ситуаций	<p>знать: основы деятельности психологической службы, ее возможности в мониторинге социально-психологических явлений, процессов и ситуаций</p> <p>уметь: планировать деятельность психолога по конкретным направлениям мониторинга, отбирать адекватные поставленным задачам технологии деятельности</p> <p>владеть: средствами и технологиями реализации основных видов деятельности психолога в социальной сфере, приемами разработки рабочих документов, критериями оценки эффективности деятельности психолога</p>
ПК-5 Способен планировать и реализовывать мероприятия индивидуального и группового обучения для повышения личной и социальной эффективности	<p>знать: способы регулирования конфликтов и оказания индивиду и группе психологической помощи в конфликтных ситуациях</p> <p>уметь: анализировать установки индивида по отношению к группе при проведении работы по профилактике и коррекции конфликтов, при психологической оптимизации социально-психологического климата в группе</p> <p>владеть: приемами составления рекомендаций по профилактике и оптимизации взаимодействия для повышения личной и социальной эффективности</p>

4. ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Объем дисциплины в зачетных единицах (всего): 3 ЗЕТ

4.2. Объем дисциплины по видам учебной работы (в часах): 108 часов

Форма обучения: очная

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет Ф – Рабочая программа дисциплины	Форма	
--	-------	--

Вид учебной работы	Количество часов (форма обучения <u>очная</u>)	
	Всего по плану	В т.ч. по семестрам
		6
1	2	3
Контактная работа обучающихся с преподавателем в соответствии с УП	80	80
Аудиторные занятия:	80	80
Лекции	32	32
Семинары и практические занятия	48	48
Лабораторные работы, практикумы	-	-
Самостоятельная работа	28	28
Форма текущего контроля знаний и контроля самостоятельной работы: тестирование, контр. работа, коллоквиум, реферат и др. (не менее 2 видов)	Оценивание выполнения задания, Тестирование	Оценивание выполнения задания, Тестирование
Курсовая работа	-	-
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	Зачёт	Зачёт
Всего часов по дисциплине	108	108

Форма обучения: очно-заочная

Вид учебной работы	Количество часов (форма обучения <u>очно-заочная</u>)	
	Всего по плану	В т.ч. по семестрам
		6
1	2	3
Контактная работа обучающихся с преподавателем в соответствии с УП	64	80
Аудиторные занятия:	64	80
Лекции	32	32
Семинары и практические занятия	32	48
Лабораторные работы, практикумы	-	-
Самостоятельная работа	44	28
Форма текущего контроля знаний и контроля самостоятельной работы: тестирование, контр. работа, коллоквиум, реферат и др. (не менее 2 видов)	Оценивание выполнения задания, Тестирование	Оценивание выполнения задания, Тестирование

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет Ф – Рабочая программа дисциплины	Форма	
--	-------	--

Вид учебной работы	Количество часов (форма обучения <u>очно-заочная</u>)	
	Всего по плану	В т.ч. по семестрам
		6
1	2	3
Курсовая работа	-	-
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	Зачёт	Зачёт
Всего часов по дисциплине	108	108

4.3. Содержание дисциплины. Распределение часов по темам и видам учебной работы

Форма обучения: очная

Название разделов и тем	Всего	Виды учебных занятий					Форма текущего контроля знаний
		Аудиторные занятия			Занятия в интерактивной форме	Самостоятельная работа	
		Лекции	Практические занятия, семинары	Лабораторные работы, практикумы			
1	2	3	4	5	6	7	8
Раздел 1. Организационная психология как наука							
Тема 1.1. Организационная психология как научная дисциплина	27	8	12	0	2	7	Тестирование, Оценивание выполнения задания
Тема 1.2. Психология субъекта управленческой и исполнительской деятельности на индивидуальном уровне	27	8	12	0	2	7	Тестирование, Оценивание выполнения задания
Тема 1.3. Групповой уровень регуляции	27	8	12	0	2	7	Тестирование, Оценивание

Название разделов и тем	Всего	Виды учебных занятий					Форма текущего контроля знаний
		Аудиторные занятия			Занятия в интерактивной форме	Самостоятельная работа	
		Лекции	Практические занятия, семинары	Лабораторные работы, практикумы			
1	2	3	4	5	6	7	8
поведения человека внутри организации и связанные с ним феномены и эффекты							выполнения задания
Тема 1.4. Организационный уровень регуляции поведения человека внутри организации и связанные с ним феномены и эффекты	27	8	12	0	2	7	Тестирование, Оценивание выполнения задания
Итого подлежит изучению	108	32	48	0	8	28	

4.3. Содержание дисциплины. Распределение часов по темам и видам учебной работы

Форма обучения: очно-заочная

Название разделов и тем	Всего	Виды учебных занятий					Форма текущего контроля знаний
		Аудиторные занятия			Занятия в интерактивной форме	Самостоятельная работа	
		Лекции	Практические занятия, семинары	Лабораторные работы, практикумы			
1	2	3	4	5	6	7	8
Раздел 1. Организационная психология как наука							
Тема 1.1. Организационная	28	8	8	0	2	12	Тестирование, Оценивание

Название разделов и тем	Всего	Виды учебных занятий					Форма текущего контроля знаний
		Аудиторные занятия			Занятия в интерактивной форме	Самостоятельная работа	
		Лекции	Практические занятия, семинары	Лабораторные работы, практикумы			
1	2	3	4	5	6	7	8
психология как научная дисциплина							е выполнения задания
Тема 1.2. Психология субъекта управленческой и исполнительской деятельности на индивидуальном уровне	28	8	8	0	2	12	Тестирование, Оценивание выполнения задания
Тема 1.3. Групповой уровень регуляции поведения человека внутри организации и связанные с ним феномены и эффекты	26	8	8	0	2	10	Тестирование, Оценивание выполнения задания
Тема 1.4. Организационный уровень регуляции поведения человека внутри организации и связанные с ним феномены и эффекты	26	8	8	0	2	10	Тестирование, Оценивание выполнения задания
Итого	108	32	32	0	8	44	

Название разделов и тем	Всего	Виды учебных занятий					Форма текущего контроля знаний	
		Аудиторные занятия			Занятия в интерактивной форме	Самостоятельная работа		
		Лекции	Практические занятия, семинары	Лабораторные работы, практикумы				
1	2	3	4	5	6	7	8	
подлежит изучению								

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Раздел 1. Организационная психология как наука

Тема 1.1. Организационная психология как научная дисциплина

Понятие организации и управления: общее и различие. Организация как учреждение. Организация, как процесс упорядочивания. Организация как результат процесса упорядочивания. Управление как особый вид деятельности. Управление как процесс. Место организационной психологии в блоке дисциплин управленческого цикла: основ менеджмента, теории организации, организационного поведения, управления персоналом, психологии управления. Организационная психология в контексте своего исторического развития. Классические школы теории организации. Современное состояние теории организации и управления.

Тема 1.2. Психология субъекта управленческой и исполнительской деятельности на индивидуальном уровне

Психология субъекта управленческой деятельности. Специфика когнитивной сферы субъекта управленческой деятельности: перцептивные, мнемические, мыслительные процессы и интеллект руководителя. Специфика эмоционально-волевой регуляции управленческой деятельности в конфликтной ситуации: стресс, фрустрация, внутренний конфликт, кризис. Мотивация субъектов управленческой и исполнительской деятельности: содержательные и процессуальные теории мотивации. Проблема способностей в контексте управленческого и исполнительского труда. Сущность управленческой деятельности. Уровни анализа субъекта управленческой и исполнительской деятельности: функционально-ролевой, личностно-деятельностный, субъектно-акмеологический. Подходы к изучению управленческой деятельности: Микроанализ, эмпирический анализ, анализ действий, ролевой анализ, дименсиональный анализ, нормативный анализ, функциональный анализ.

Тема 1.3. Групповой уровень регуляции поведения человека внутри организации и связанные с ним феномены и эффекты

Коммуникативная, интерактивная и перцептивная стороны общения в процессе управленческой и исполнительской деятельности. Деловое общение и его специфика. Основные коммуникационные цепочки в группе и их производные. Сильные и слабые стороны коммуникативной структуры группы. Роли в коммуникативных сетях. Коммуникативные стили

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет Ф – Рабочая программа дисциплины	Форма	
--	-------	--

Группы, коллективы команды в организации и проблема их классификации. Управленческая команда и ближайшее окружение руководителя как группы с особым статусом. Подбор управленческой команды и стратегии, реализуемые руководителем при ее комплектовании. Принятие группового решения в организации. Роль большинства и меньшинства в принятии групповых решений. Межличностные конфликты: структура и динамика. Лидерство и руководство в организации: общее и различие. Теория происхождения лидерства: личностный подход (теория черт); поведенческий подход; подход К. Левина, исследование университета Огайо, исследование Мичиганского университета, управленческая сетка Блэйка и Моутона, концепция «вознаграждение – наказание Лайкерта; ситуационный подход: модель вероятностного руководства Ф. Фидлера, модель психологической зрелости исполнителя К. Бланшара и Херси, модель «путь-цель» Хауза и Митчела, модель ситуационного лидерства Стинсона – Джонсона, модель ситуационного принятия решений Врума – Йетона-Яго. Атрибутивные теории лидерства. Концепции харизматического и преобразующего лидерства

Тема 1.4. Организационный уровень регуляции поведения человека внутри организации и связанные с ним феномены и эффекты

Проблема классификации организационных структур. Типы организаций по взаимодействию со средой разного типа: 1) внешней средой: механистическая и органическая; 2) внутренней средой: а) по взаимодействию подразделений: традиционная, дивизиональная, матричная; б) по взаимодействию с человеком: корпоративная и индивидуалистская. Типы организации по устойчивости позиции в организации: 1) иерархические: линейно-функциональная (линейно-шахтная и линейно-штабная) и дивизиональная (продуктовая, ориентированная на потребителя, территориальная); 2) адхократические: проектные, матричные, свободные, конгломератные. Сравнение концепций трех школ (научного менеджмента, человеческих отношений, открытых систем) о роли коммуникаций в организации. Классификация коммуникаций на организационном уровне: вертикальные, диагональные и горизонтальные; восходящие и нисходящие. Слухи в организации. Понятие карьеры и трудового пути. Карьерное продвижение в организации. Типовые модели карьеры. Проблема классификации карьер: логические и эмпирические. Специфика мужской и женской карьеры. Понятие организационной культуры и проблема их классификации.

6. ТЕМЫ ПРАКТИЧЕСКИХ И СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Тема 1.1. Организационная психология как научная дисциплина

Вопросы к теме:

Очная форма

(форма проведения – практическое занятие, интерактивное занятие – дискуссия)

Вопросы для обсуждения на занятии:

1. Какое из понятий «организация» или «управление» является большим по объему? Обоснуйте

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет Ф – Рабочая программа дисциплины	Форма	
--	-------	--

свою позицию.

2. Сравните отношение к человеку-работнику Ф.Тейлора и А.Файоля. Какой из них для Вас является предпочтительным? Почему?

3. Каковы достоинства и недостатки тейлоризма?

4. Назовите 14 принципов управления, разработанные А. Файолем. Какие из них по Вашему мнению в современных условиях должны быть скорректированы?

5. В чем школа А.Файоля пошла дальше школы Ф. Тейлора?

6. Сравните отношение к человеку-работнику Ф.Тейлора и Э.Мэйо.

7. Как вы думаете, почему Хотторнские исследования оказались столь значительным историческим вкладом в изучении организационного поведения?

8. Чем отличаются открытые системы от закрытых? Можете ли Вы привести примеры тех и других? По итогам проводится дискуссия.

Очно-заочная форма

(форма проведения – практическое занятие, интерактивное занятие – дискуссия)

Вопросы для обсуждения на занятии:

1. Какое из понятий «организация» или «управление» является большим по объему? Обоснуйте свою позицию.

2. Сравните отношение к человеку-работнику Ф.Тейлора и А.Файоля. Какой из них для Вас является предпочтительным? Почему?

3. Каковы достоинства и недостатки тейлоризма?

4. Назовите 14 принципов управления, разработанные А. Файолем. Какие из них по Вашему мнению в современных условиях должны быть скорректированы?

5. В чем школа А.Файоля пошла дальше школы Ф. Тейлора?

6. Сравните отношение к человеку-работнику Ф.Тейлора и Э.Мэйо.

7. Как вы думаете, почему Хотторнские исследования оказались столь значительным историческим вкладом в изучении организационного поведения?

8. Чем отличаются открытые системы от закрытых? Можете ли Вы привести примеры тех и других? По итогам проводится дискуссия.

Тема 2.2. Психология субъекта управленческой и исполнительской деятельности на индивидуальном уровне

Вопросы к теме:

Очная форма

(форма проведения – практическое занятие, интерактивное занятие – аналитические задания)

Вопросы для обсуждения на занятии:

1. Какие особенности перцепции подчиненными своих руководителей Вам известны?

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет Ф – Рабочая программа дисциплины	Форма	
--	-------	--

2. Дайте определение стрессу. Всегда ли он вреден для человека? Объясните свою точку зрения.
3. Что такое общий синдром адаптации? Назовите три его этапа.
4. На какие основные категории можно подразделить факторы стресса, воздействующие на человека на рабочем месте? Приведите примеры для каждой категории.
5. Какие основные черты характера определяют реакцию человека на стресс? Приведите примеры.
6. Стресс может привести к эффектам физиологического, психологического и поведенческого характера. Проанализируйте примеры каждого из них, а также данные, полученные исследователями, о взаимосвязи этих эффектов и стресса на рабочем месте.
7. Существуют способы борьбы со стрессом как для индивидуума, так и для организации в целом. Обобщите их и дайте оценку различным способам предотвращения стресса и эффективной борьбы с ним.
8. Какая из содержательных теорий мотивации (Маслоу, Альдерфера, Герцберга, Мак Клеганда) является оптимальной для объяснения мотивации и может способствовать экономическому росту в странах третьего мира? Почему?
9. Что такое фрустрация? В чем заключаются некоторые из ее проявлений? Каким образом модель фрустрации может быть использована для анализа организационного поведения?
10. Опишите конфликт «стремление — избегание». Приведите пример реальной организации, где он может возникнуть.
11. Опишите главные различия между теориями Маслоу и Алдерфера.
12. Какие факторы обусловили интуитивную привлекательность для менеджеров –практиков теории иерархии потребности Маслоу, несмотря на ее очевидные недостатки?
13. Почему может быть интересен сравнительный анализ потребностей, обсуждаемых Мак Клегандом, в юном, зрелом и пожилом возрасте на примере жителей России, Германии, Японии и США?

Очно-заочная форма

(форма проведения – практическое занятие, интерактивное занятие – аналитические задания)

Вопросы для обсуждения на занятии:

1. Какие особенности перцепции подчиненными своих руководителей Вам известны?
2. Дайте определение стрессу. Всегда ли он вреден для человека? Объясните свою точку зрения.
3. Что такое общий синдром адаптации? Назовите три его этапа.
4. На какие основные категории можно подразделить факторы стресса, воздействующие на человека на рабочем месте? Приведите примеры для каждой категории.
5. Какие основные черты характера определяют реакцию человека на стресс? Приведите примеры.
6. Стресс может привести к эффектам физиологического, психологического и поведенческого характера. Проанализируйте примеры каждого из них, а также данные, полученные исследователями, о взаимосвязи этих эффектов и стресса на рабочем месте.
7. Существуют способы борьбы со стрессом как для индивидуума, так и для организации в целом. Обобщите их и дайте оценку различным способам предотвращения стресса и эффективной борьбы с ним.
8. Какая из содержательных теорий мотивации (Маслоу, Альдерфера, Герцберга, Мак Клеганда)

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет Ф – Рабочая программа дисциплины	Форма	
--	-------	--

является оптимальной для объяснения мотивации и может способствовать экономическому росту в странах третьего мира? Почему?

9. Что такое фрустрация? В чем заключаются некоторые из ее проявлений? Каким образом модель фрустрации может быть использована для анализа организационного поведения?

10. Опишите конфликт «стремление — избегание». Приведите пример реальной организации, где он может возникнуть.

11. Опишите главные различия между теориями Маслоу и Алдерфера.

12. Какие факторы обусловили интуитивную привлекательность для менеджеров –практиков теории иерархии потребности Маслоу, несмотря на ее очевидные недостатки?

13. Почему может быть интересен сравнительный анализ потребностей, обсуждаемых Мак Клеландом, в юном, зрелом и пожилом возрасте на примере жителей России, Германии, Японии и США?

Тема 3.3. Групповой уровень регуляции поведения человека внутри организации и связанные с ним феномены и эффекты

Вопросы к теме:

Очная форма

(форма проведения – практическое занятие, интерактивное занятие – аналитические задания)

Вопросы для обсуждения на занятии:

1. Сравните и оцените традиционные и новые навыки ведения переговоров. Почему, по вашему мнению, новые навыки ведут к лучшему соглашению?

2. Коротко обобщите результаты трех классических исследований лидерства.

3. Чем групповые теории отличаются от теорий черт? Каковы три важнейшие ситуационные переменные, описанные Фидлером? Если какая-либо из них весьма благоприятна, какой стиль лидерства следует использовать?

4. Коротко объясните, в чем суть теории лидерства «путь — цель». В чем заключается роль лидера согласно этой концепции?

5. Каковы основные отличия традиционных переходных лидеров от преобразующих лидеров? Поясните эти различия на примерах руководителей современных организаций.

6. Какие три переменные лидерства предлагает теория социального научения? Как этот подход может быть применен к практике управления человеческими ресурсами?

7. Что понимается под заместителями и нейтрализаторами лидерства? Приведите примеры заместителей и нейтрализаторов, связанных с подчиненными, задачей или организацией.

8. Какие стили харизматического лидерства вы знаете? Что они означают? Приведите пример.

9. Назовите основные стили в «управленческой решетке» Блэйка и Моутон, модели жизненного цикла Херси и Бланшара и четырех системах Лайкерта. Как, согласно схеме Лайкерта, менеджер может получить вознаграждение, которого не заслуживает?

10. Какие три основных этапа принятия решений предложил Саймон? Каким образом они соотносятся с реальным решением?

11. Проанализируйте, в чем сходство и различие между моделями экономической рациональности и социальной моделью? Какие усовершенствования были внесены за последнее

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет Ф – Рабочая программа дисциплины	Форма	
--	-------	--

время в эти диаметрально противоположные модели?

12. Какие традиционные и современные методики группового принятия решений вам известны? Если бы вы работали руководителем производственного отдела в некоей компании, какой метод или методы вы использовали бы и почему?

13. Опишите гипотетическую ситуацию, в которой могут быть использованы метод Дельфи и/или метод номинальной группы.

Очно-заочная форма

(форма проведения – практическое занятие, интерактивное занятие – аналитические задания)

Вопросы для обсуждения на занятии:

1. Сравните и оцените традиционные и новые навыки ведения переговоров. Почему, по вашему мнению, новые навыки ведут к лучшему соглашению?

2. Коротко обобщите результаты трех классических исследований лидерства.

3. Чем групповые теории отличаются от теорий черт? Каковы три важнейшие ситуационные переменные, описанные Фидлером? Если какая-либо из них весьма благоприятна, какой стиль лидерства следует использовать?

4. Коротко объясните, в чем суть теории лидерства «путь — цель». В чем заключается роль лидера согласно этой концепции?

5. Каковы основные отличия традиционных переходных лидеров от преобразующих лидеров? Поясните эти различия на примерах руководителей современных организаций.

6. Какие три переменные лидерства предлагает теория социального научения? Как этот подход может быть применен к практике управления человеческими ресурсами?

7. Что понимается под заместителями и нейтрализаторами лидерства? Приведите примеры заместителей и нейтрализаторов, связанных с подчиненными, задачей или организацией.

8. Какие стили харизматического лидерства вы знаете? Что они означают? Приведите пример.

9. Назовите основные стили в «управленческой решетке» Блэйка и Моутон, модели жизненного цикла Херси и Бланшара и четырех системах Лайкерта. Как, согласно схеме Лайкерта, менеджер может получить вознаграждение, которого не заслуживает?

10. Какие три основных этапа принятия решений предложил Саймон? Каким образом они соотносятся с реальным решением?

11. Проанализируйте, в чем сходство и различие между моделями экономической рациональности и социальной моделью? Какие усовершенствования были внесены за последнее время в эти диаметрально противоположные модели?

12. Какие традиционные и современные методики группового принятия решений вам известны? Если бы вы работали руководителем производственного отдела в некоей компании, какой метод или методы вы использовали бы и почему?

13. Опишите гипотетическую ситуацию, в которой могут быть использованы метод Дельфи и/или метод номинальной группы.

Тема 4.4. Организационный уровень регуляции поведения человека внутри организации и связанные с ним феномены и эффекты

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет Ф – Рабочая программа дисциплины	Форма	
--	-------	--

Вопросы к теме:

Очная форма

(форма проведения – практическое занятие, интерактивное занятие – дискуссия)

Вопросы для обсуждения на занятии:

1. В каких двух основных формах реализуется проектная структура? Чем отличается руководитель проекта от традиционного функционального менеджера?
 2. Считается, что матричный принцип построения организации основан на классической структуре, информационном и ситуационном подходах. Объясните, каким образом каждый из этих подходов используется для матричного построения.
 3. Что понимается под термином «организационная культура»? Дайте ему определение и приведите несколько примеров основных характеристик. Какую роль могут играть финансовые успехи компании в ее культуре?
 4. Чем доминантная культура отличается от субкультуры? При ответе дайте определение обоим терминам.
 5. Чем отличаются сильные культуры от слабых? Какие два фактора определяют сильную культуру?
 6. Как развивается организационная культура? Какие четыре этапа-обычно она проходит?
 7. Что предпринимают организации для сохранения своей культуры? Опишите основные шаги.
- По итогам проводится дискуссия.

Очно-заочная форма

(форма проведения – практическое занятие, интерактивное занятие – дискуссия)

Вопросы для обсуждения на занятии:

1. В каких двух основных формах реализуется проектная структура? Чем отличается руководитель проекта от традиционного функционального менеджера?
 2. Считается, что матричный принцип построения организации основан на классической структуре, информационном и ситуационном подходах. Объясните, каким образом каждый из этих подходов используется для матричного построения.
 3. Что понимается под термином «организационная культура»? Дайте ему определение и приведите несколько примеров основных характеристик. Какую роль могут играть финансовые успехи компании в ее культуре?
 4. Чем доминантная культура отличается от субкультуры? При ответе дайте определение обоим терминам.
 5. Чем отличаются сильные культуры от слабых? Какие два фактора определяют сильную культуру?
 6. Как развивается организационная культура? Какие четыре этапа-обычно она проходит?
 7. Что предпринимают организации для сохранения своей культуры? Опишите основные шаги.
- По итогам проводится дискуссия.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет Ф – Рабочая программа дисциплины	Форма	
--	-------	--

7. ЛАБОРАТОРНЫЕ РАБОТЫ, ПРАКТИКУМЫ

Данный вид работы не предусмотрен УП.

8. ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ, КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ, РЕФЕРАТОВ

Данный вид работы не предусмотрен УП.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ

1. Современные направления исследований организаций.
2. Краткая характеристика основных направлений изучения организационного поведения.
- 3.
4. Адаптация человека к организации.
- 5.
6. Конфликт в организации. Динамическая сторона конфликта. Краткая характеристика этапов его развития.
7. Индивидуально-психологические особенности личности в их приложении к теории организационного поведения.
8. Краткая характеристика коммуникации на групповом уровне в организации
9. Коммуникации на межличностном уровне в организации..
- 10.
11. Коммуникации на межличностном уровне в организации..
- 12.
13. Краткая характеристика структуры конфликта и её основных элементов.
14. Нововведение как организационная проблема. Типология нововведений.
15. Общая характеристика стратегического управления организацией (фирмой).
16. Основные процессы, обеспечивающие познавательное поведения человека в организации:

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет Ф – Рабочая программа дисциплины	Форма	
--	-------	--

17. Основные стороны процесса общения. Их краткая характеристика
18. Основные теории лидерства: Их краткая характеристика.
- 19.
20. Поведение персонала в условиях реорганизации производства.
21. Руководство и лидерство: общее и различия.
22. Современные теории мотивации в организации.
23. Специфика мужской и женской карьеры. Их типологии и классификация.
24. Поведение персонала в условиях реорганизации производства.
- 25.
26. Предмет изучения “организационного поведения”. Его краткая характеристика.
27. Проблема взаимодействия человека и организации.
- 28.
29. Специфика мужской и женской карьеры. Их типологии и классификация.
- 30.
31. Стиль руководства и их классификация в контексте различных теорий.
32. Стратометрическая концепция деятельностноопосредования межличностных отношений.
33. Типы организации по взаимодействию с внешней средой. Их краткая характеристика.
- 34.
35. Типы организаций по взаимодействию с человеком. Их краткая характеристика

10. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩИХСЯ

Содержание, требования, условия и порядок организации самостоятельной работы обучающихся с учетом формы обучения определяются в соответствии с «Положением об организации самостоятельной работы обучающихся», утвержденным Ученым советом УлГУ (протокол №8/268 от 26.03.2019г.).

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет Ф – Рабочая программа дисциплины	Форма	
--	-------	--

По каждой форме обучения: очная/заочная/очно-заочная заполняется отдельная таблица

Форма обучения: очная

Название разделов и тем	Вид самостоятельной работы (проработка учебного материала, решение задач, реферат, доклад, контрольная работа, подготовка к сдаче зачета, экзамена и др).	Объем в часах	Форма контроля (проверка решения задач, реферата и др.)
Раздел 1. Организационная психология как наука			
Тема 1.1. Организационная психология как научная дисциплина	Проработка учебного материала с использованием ресурсов учебно-методического и информационного обеспечения дисциплины.	7	Тестирование, Оценивание выполнения задания
Тема 1.2. Психология субъекта управленческой и исполнительской деятельности на индивидуальном уровне	Проработка учебного материала с использованием ресурсов учебно-методического и информационного обеспечения дисциплины.	7	Тестирование, Оценивание выполнения задания
Тема 1.3. Групповой уровень регуляции поведения человека внутри организации и связанные с ним феномены и эффекты	Проработка учебного материала с использованием ресурсов учебно-методического и информационного обеспечения дисциплины.	7	Тестирование, Оценивание выполнения задания
Тема 1.4. Организационный уровень регуляции поведения человека внутри организации и связанные с ним феномены и эффекты	Проработка учебного материала с использованием ресурсов учебно-методического и информационного обеспечения дисциплины.	7	Тестирование, Оценивание выполнения задания

Форма обучения: очно-заочная

Название разделов и тем	Вид самостоятельной работы (проработка учебного материала, решение задач, реферат, доклад, контрольная работа, подготовка к сдаче зачета, экзамена и др).	Объем в часах	Форма контроля (проверка решения задач, реферата и др.)
Раздел 1. Организационная психология как наука			
Тема 1.1. Организационная психология как научная дисциплина	Проработка учебного материала с использованием ресурсов учебно-методического и информационного обеспечения дисциплины.	12	Тестирование, Оценивание выполнения задания

Название разделов и тем	Вид самостоятельной работы (проработка учебного материала, решение задач, реферат, доклад, контрольная работа, подготовка к сдаче зачета, экзамена и др).	Объем в часах	Форма контроля (проверка решения задач, реферата и др.)
Тема 1.2. Психология субъекта управленческой и исполнительской деятельности на индивидуальном уровне	Проработка учебного материала с использованием ресурсов учебно-методического и информационного обеспечения дисциплины.	12	Тестирование, Оценивание выполнения задания
Тема 1.3. Групповой уровень регуляции поведения человека внутри организации и связанные с ним феномены и эффекты	Проработка учебного материала с использованием ресурсов учебно-методического и информационного обеспечения дисциплины.	10	Тестирование, Оценивание выполнения задания
Тема 1.4. Организационный уровень регуляции поведения человека внутри организации и связанные с ним феномены и эффекты	Проработка учебного материала с использованием ресурсов учебно-методического и информационного обеспечения дисциплины.	10	Тестирование, Оценивание выполнения задания

11. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) Список рекомендуемой литературы основная

1. Организационная психология : учебник и практикум для вузов / Е.И. Рогов, С.В. Жолудева, М.В. Науменко [и др.] ; Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 509 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/510792> . - Режим доступа: Электронно-библиотечная система Юрайт, для авториз. пользователей. - Электрон. дан. - ISBN 978-5-534-07328-7 : 1919.00. / .— ISBN 0_495923

2. Свенцицкий Анатолий Леонидович. Организационная психология : учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий ; А. Л. Свенцицкий. - Москва : Юрайт, 2022. - 504 с. - (Бакалавр. Академический курс). - URL: <https://urait.ru/bcode/508109> . - Режим доступа: Электронно-библиотечная система Юрайт, для авториз. пользователей. - Электрон. дан. - ISBN 978-5-9916-3232-4 : 1389.00. / .— ISBN 0_403114

дополнительная

1. Организационное поведение : Учебник и практикум для вузов / С.А. Барков, О.В. Гавриленко, В.И. Зубков [и др.] ; под ред. Баркова С. А. - Москва : Юрайт, 2022. - 453 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/489213> . - Режим доступа: Электронно-библиотечная система Юрайт, для авториз. пользователей. - Электрон. дан. - ISBN 978-5-534-00926-2 : 1359.00. / .— ISBN 0_316663

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет Ф – Рабочая программа дисциплины	Форма	
--	-------	--

2. Почебут Людмила Георгиевна. Организационная социальная психология : Учебное пособие для вузов / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер ; Почебут Л. Г., Чикер В. А. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2022. - 246 с. - (Высшее образование). - URL: <https://urait.ru/bcode/492189> . - Режим доступа: Электронно-библиотечная система Юрайт, для авториз. пользователей. - Электрон. дан. - ISBN 978-5-534-07752-0 : 799.00. / .— ISBN 0_311534

3. Кучина Т. И. Организационная психология в эмпирических исследованиях: практическое пособие / Т. И. Кучина, Т. С. Мороз ; Кучина Т. И., Мороз Т. С. - Тула : ТулГУ, 2022. - 172 с. - Библиогр.: доступна в карточке книги, на сайте ЭБС Лань. - Книга из коллекции ТулГУ - Психология. Педагогика. - <https://e.lanbook.com/book/226238>. - <https://e.lanbook.com/img/cover/book/226238.jpg>. - Режим доступа: ЭБС "Лань"; для авторизир. пользователей. - ISBN 978-5-7679-4975-5. / .— ISBN 0_414692

учебно-методическая

1. Агаджанова Э. Р. Организационная психология : учебно-методические рекомендации / Э. Р. Агаджанова ; УлГУ, ФГНиСТ. - 2019. - Загл. с экрана. - Неопубликованный ресурс. - URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Download/MObject/1660>. - Режим доступа: ЭБС УлГУ. - Текст : электронный. / .— ISBN 0_36294.

б) Программное обеспечение

- Операционная система "Альт образование"
- Офисный пакет "Мой офис"

в) Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы

1. Электронно-библиотечные системы:

1.1. Цифровой образовательный ресурс IPRsmart : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Компания «Ай Пи Ар Медиа». - Саратов, [2024]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.2. Образовательная платформа ЮРАЙТ : образовательный ресурс, электронная библиотека : сайт / ООО Электронное издательство ЮРАЙТ. – Москва, [2024]. - URL: <https://urait.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

1.3. База данных «Электронная библиотека технического ВУЗа (ЭБС «Консультант студента») : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Политехресурс. – Москва, [2024]. – URL: <https://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.4. Консультант врача. Электронная медицинская библиотека : база данных : сайт / ООО Высшая школа организации и управления здравоохранением-Комплексный медицинский консалтинг. – Москва, [2024]. – URL: <https://www.rosmedlib.ru>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет Ф – Рабочая программа дисциплины	Форма	
--	-------	--

1.5. Большая медицинская библиотека : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Букап. – Томск, [2024]. – URL: <https://www.books-up.ru/ru/library/> . – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.6. ЭБС Лань : электронно-библиотечная система : сайт / ООО ЭБС Лань. – Санкт-Петербург, [2024]. – URL: <https://e.lanbook.com>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст : электронный.

1.7. ЭБС **Znanium.com** : электронно-библиотечная система : сайт / ООО Знаниум. - Москва, [2024]. - URL: <http://znanium.com> . – Режим доступа : для зарегистрир. пользователей. - Текст : электронный.

2. КонсультантПлюс [Электронный ресурс]: справочная правовая система. /ООО «Консультант Плюс» - Электрон. дан. - Москва : КонсультантПлюс, [2024].

3. eLIBRARY.RU: научная электронная библиотека : сайт / ООО «Научная Электронная Библиотека». – Москва, [2024]. – URL: <http://elibrary.ru>. – Режим доступа : для авториз. пользователей. – Текст : электронный

4. Федеральная государственная информационная система «Национальная электронная библиотека» : электронная библиотека : сайт / ФГБУ РГБ. – Москва, [2024]. – URL: <https://нэб.рф>. – Режим доступа : для пользователей научной библиотеки. – Текст : электронный.

5. Российское образование : федеральный портал / учредитель ФГАУ «ФИЦТО». – URL: <http://www.edu.ru>. – Текст : электронный.

6. Электронная библиотечная система УлГУ : модуль «Электронная библиотека» АБИС Мега-ПРО / ООО «Дата Экспресс». – URL: <http://lib.ulsu.ru/MegaPro/Web>. – Режим доступа : для пользователей научной библиотеки. – Текст : электронный.

12. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ:

Аудитории для проведения лекций, семинарских занятий, для выполнения лабораторных работ и практикумов, для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, курсового проектирования, групповых и индивидуальных консультаций (*выбрать необходимое*)

Аудитории укомплектованы специализированной мебелью, учебной доской. Аудитории для проведения лекций оборудованы мультимедийным оборудованием для представления информации большой аудитории. Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде, электронно-библиотечной системе. Перечень оборудования, используемого в учебном процессе:

- Мультимедийное оборудование: компьютер/ноутбук, экран, проектор/телевизор
- Компьютерная техника

Министерство науки и высшего образования РФ Ульяновский государственный университет Ф – Рабочая программа дисциплины	Форма	
--	-------	--

13. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); в печатной форме на языке Брайля; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации;

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации;

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

В случае необходимости использования в учебном процессе частично/исключительно дистанционных образовательных технологий, организация работы ППС с обучающимися с ОВЗ и инвалидами предусматривается в электронной информационно-образовательной среде с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

Разработчик	Профессор Доктор педагогических наук, Доцент	Данилов Сергей Вячеславович
	Должность, ученая степень, звание	ФИО