

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГУГУ»)

ИНСТИТУТ ПСИХОЛОГИИ им. Л.С. ВЫГОТСКОГО
Кафедра социальной психологии

Организационная психология
РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление подготовки 37.03.02 Конфликтология

Код и наименование направления подготовки/специальности

Направленность (профиль): управление конфликтами

Наименование направленности (профиля)/специализации

Уровень высшего образования: *бакалавриат*

Форма обучения: *очная*

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2024

Организационная психология
Рабочая программа дисциплины
Составитель(и):
Канд. психол. наук доцент, И.В.Байер

УТВЕРЖДЕНО
Протокол заседания кафедры Социальной психологии
№5 от 08.02.2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

2. Структура дисциплины

3. Содержание дисциплины

4. Образовательные технологии

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

5.2. Критерии выставления оценок

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

9. Методические материалы

9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

9.3. Иные материалы

Приложения

Приложение 1. Аннотация дисциплины

1 Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины - Изучение субъективной стороны политических процессов и институтов, психологического измерения политики. Объектом исследования данной политологической дисциплины являются политическое поведение, политическое сознание и бессознательные реакции как рядовых граждан, так и политических лидеров, функционеров политических партий, сторонников движений, групп давления, парламентских фракций и других участников политического процесса.

Задачи дисциплины введение студентов в проблематику политической психологии, которая является необходимой составной частью изучения политических наук. Политическая психология пока только начинает свое становление в нашей стране. Поэтому литература по предмету представлена недостаточно. Отсюда акцент на лекционных занятиях. В то же время большое значение для усвоения предмета является соединение теоретического материала с самостоятельным осмыслением материала, активной работой студентов на семинарских и практических занятиях, их включение в исследовательский процесс.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ОПК-3 Способен разрабатывать программы, снижающие уровень конфликтногенности и в социальных сообществах, укрепляющие систему безопасности и мирные способы взаимодействия	<p>ОПК-3.1 Знает основные принципы разработки программ, направленных на снижение уровня конфликтногенности в социальных сообществах и укрепление системы безопасности</p> <p>ОПК-3.2 Умеет разрабатывать и внедрять программы по снижению конфликтности и поддержанию мира в практику деятельности индивидов, социальных институтов и объединений</p>	<p>Знать: основные психологические концепции используемые в практике управления коллективами в организации; основные психологические концепции, используемые для оптимизации функционирования и развития организаций;</p> <p>Уметь: вычленять психологическое содержание организационных проблем; использовать психологические категории и методы для решения основных задач руководства коллективом в организации: управления исполнением, мотивации, создания коллектива разделяющего ценности организации и следующего ее нормами;</p> <p>Владеть: понятийным аппаратом современной организационной психологии; методами сбора, обработки и интерпретации организационно-психологической информации необходимых для решения управленческих задач.</p> <p>решения управленческих задач.</p>
ОПК-4 Способен реализовывать технологии разрешения	ОПК-4.1 Знает теоретические основы межличностных, корпоративных и	

<p>межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов, конструирования социально-партнерских отношений</p>	<p>социально-трудовых конфликтов</p> <p>ОПК-4.2 Умеет на практике реализовывать технологии разрешения межличностных, корпоративных и социально-трудовых конфликтов</p>	
<p>ОПК-7 Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, соблюдая этические нормы, границы своей компетентности, организационные политики и процедуры</p>	<p>ОПК-7.1 Знает этические нормы, принципы функционирования группы и работы в команде, групповые процессы и способы управления социальным взаимодействием</p>	

1.2 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационная психология» относится к обязательной части блока дисциплин учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Социальная психология», «Социально-психологический практикум», «Групповая динамика в организации»

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Управление организационными проектами», «Психология кадрового менеджмента», «Преддипломная практика», «Психологическое обеспечение служебной деятельности», «Психология межгрупповой адаптации в организациях», «Современное корпоративное обучение», «Роль коммуникации в организации», «Психология лидерства и руководства», «Организационное консультирование», «Психология разрешения конфликтов в организации».

2 Структура дисциплины:

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 з.е., 144 академических часа (ов).

Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
5	Лекции	24
5	Семинары	28
6	Лекции	20
6	Семинары/лабораторные работы	24
Всего:		96

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 30 академических часа(ов).

Объем дисциплины в форме контроля работы обучающихся составляет 18 академических часа(ов).

3 Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	<i>Введение в организационную психологию: организационная психология как область научного знания</i>	Что изучает организационная психология? Предмет организационной психологии. Организационная психология и другие социальные науки (социология, менеджмент, организационное поведение). Теоретические и прикладные задачи организационной психологии. Определение термина «организация». Методы организационной психологии. Связь организационной психологии с другими психологическими науками. Как в организации могут быть использованы знания по организационной психологии.
2	<i>Становление организационной психологии в России и за рубежом. Основные теории организаций.</i>	Первые шаги организационной психологии. Подход Г, Мюнстерберга. Исследования Тейлора. Развитие психотехники в России и за рубежом. Организационная психология в периоды 1ой, 2ой мировых войн и между ними. Основная проблематика. Хоуторнский эксперимент. Отделение организационной психологии в самостоятельную науку. История становления организационной психологии в России. Классические теории организации (Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Вебер, Л. Гьюлик и Л. Урвик.) Основные положения. Концепция «человеческих отношений» (Э. Мэйо,

		Д. Макгрегор, К. Арджирис, Р.Ликерт, У. Беннис). Основные положения. Ситуационные теории организации (Дж. Вудворд). Основные положения.
3	<i>Компетентностный подход в организационной психологии</i>	Причины и история возникновения компетентностного подхода в управлении персоналом. Место и роль компетенций в системе управления персоналом. Понятие компетенции и ее элементы. Основные требования к формулированию компетенций. Шкалы для оценки уровня развития компетенций. Виды моделей компетенций и способы их создания. Понятие Профиля успеха©, принципы построения. Основные задачи управления персоналом, в работе по которым используется Профиль успеха©.
4	<i>Психологические аспекты привлечения, отбора, оценки и социализации в организациях</i>	Понятие набора, привлечения и отбора персонала. Рекрутмент: основные шаги и этапы процесса подбора персонала. Психологические аспекты создания привлекательного образа работодателя в глазах кандидатов – HR-брендинг. Набор и оценка персонала на основании модели компетенций и Профиля успеха©. Формальные и содержательные критерии оценки персонала при подборе персонала. Методы оценки при подборе персонала, их возможности и ограничения. Составление и использование оценочных интервью при подборе персонала. «Психологические» ошибки при проведении оценки персонала. Основные подходы и исследования социализации персонала в организации
5	<i>Мотивация и вовлеченность в организациях</i>	Понятия мотивация и стимулирование. Задачи мотивации в управлении персоналом. Система мотивации в организации. Материальное стимулирование и нематериальная мотивация. Основные принципы построения систем материального стимулирования. Теория поколений В.Штрауса и Н.Хоуфа и ее значение для привлечения, адаптации и мотивации персонала. Понятие вовлеченность и удовлетворённость персонала. Подходы к исследованию вовлеченности (Майкл Гиббс, Роберт Леверинг, Эми Лайман, А. Оучин, Hewitt Associates, Towers Watson, Gallup Inc.) Практическое значение исследований вовлеченности и удовлетворенности персонала и их влияние на изменения систем мотивации персонала. Барьеры вовлеченности и способы их преодоления

6	<i>Психологические аспекты принятия управленческого решения</i>	Функция принятия решений как системообразующая в деятельности руководителя. Принятие решений как процесс. Организационный (нормативный, классический) и психологический (описательный, административный) подходы к его изучению. Психологические характеристики процесса принятия управленческих решений: форма, этапы, феноменология, индивидуальные различия. Индивидуальные и групповые решения. Формы участия группы в принятии решений.
7	<i>Психологическая характеристика внутренней среды в организации</i>	Организационная культура как характеристика внутренней среды организации. Понятие организационной культуры. Методы исследования организационной культуры. Типологии организационных культур. Влияние типа организационной культуры на поведение персонала. Методы формирования корпоративной культуры.

4 Образовательные технологии

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии. При проведении учебных занятий обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплин (модулей) в форме курсов, составленных на основе результатов научных исследований, в том числе с учётом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей (п.34. Приказ №245).

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

5 Оценка планируемых результатов обучения

5.1 Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего

Текущий контроль: -участие в дискуссиях на практических занятиях (темы 1-7)	3 балла	21 балл
-выполнение творческого задания	7 баллов	7 баллов
- контрольная работа (темы 1-6)	8 баллов	32 балла
Промежуточная аттестация Комплексное итоговое занятие по дисциплине Зачет с оценкой		40 баллов
Итого за семестр (дисциплину)		100 баллов

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ А,В	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетвори- тельно»/ «зачтено (удовлетвори- тельно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине:

Требования и методика оценки выполнения **контрольных работ**

Компетенции: ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-4.1, ОПК-4.2

Контрольные работы состоят из вопросов разной степени сложности и обобщенности. 50% заданий предполагает несколько вариантов ответов, которые предлагаются студентам на выбор. В заданиях может быть от 0 до всех правильных ответов. 50% заданий открытые вопросы. Время заполнения - около 25-30 минут

Студентам даются листы бумаги, на которых они должны написать свою фамилию и в соответствующих графах таблицы выбрать или записать правильные ответы.

Студентов предупреждают, что правильных ответов может быть больше, чем один, а также о том, что зачеркивать или переделывать буквы в ответах нельзя.

После окончания работы преподаватель собирает листы с ответами и подсчитывает количество баллов, набранных каждым студентом на основании образца правильных ответов. При этом правильный ответ оценивается в 1 балл, а неправильный – 0 баллов. Зачеркнутый или переправленный ответ не засчитывается.

Оценка результатов выносится по следующим критериям:

Требования и методика оценки **контрольной работы**

	Баллы для оценки контрольной работы
работа выполнена полностью, в рассуждениях и обосновании нет	7-8 баллов

пробелов или ошибок, возможна одна неточность 80 – 100% решенных заданий	
задание выполнено полностью, но обоснование содержания и выводов недостаточны, но рассуждения верны 65 – 79 % решенных заданий	4-6 баллов
задание выполнено не полностью и/или допущены две и более ошибки или три и более неточности 50 – 64 % решенных заданий	1-3 балла
задание выполнено не полностью и/или допущены две и более ошибки или три и более неточности менее 50% решенных заданий	0 баллов

Требования и методика оценки выполнения **творческих заданий**

Компетенции: ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-7.1

В рамках этого задания студенты в мини группе выполняют творческое задание по разработке оценочного интервью и оформляют результаты своей работ в соответствии с присланными им по электронной почте требованиями и формами представления результатов.

На практических занятиях студенты обсуждают с группой и преподавателем свои проекты интервью, отвечают на вопросы, предлагают улучшения и корректировки по своим и чужим интервью. Время на обсуждение каждой работы 10 минут, время для внесения корректив - -4-6 дней после даты занятия, на котором происходило обсуждение.

Оценка результатов выносится по следующим критериям:

Требования и методика оценки **творческой работы**

Описание критериев	Баллы для оценки контрольной работы
работа выполнена полностью, в представленных результатах и обосновании нет пробелов или ошибок, возможна одна неточность результаты представлены своевременно в нужном формате	6-7 баллов
задание выполнено полностью, но есть 1-2 неточности и погрешности в оформлении и/или допущены не более двух ошибок в представленных результатах, результаты представлены своевременно	3-5 баллов
задание выполнено не полностью и/или допущены три и более ошибки или три и более неточности результаты представлены не своевременно	1-2 балла

Требования и методика оценки **участия в дискуссиях на практических занятиях**

Компетенции: ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-7.1

- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание. Четко, логично, аргументировано дает ответы на заданные вопросы. Активен на протяжении всего занятия. – 3 балла.
- Обучающийся владеет научным языком, демонстрирует грамотность речи, свободно излагает её содержание, аргументировано дает ответы на заданные вопросы, но имеются отдельные неточности и небольшие погрешности в изложении вопросов. Активен на протяжении всего занятия.

или

Обучающийся показал невысокую активность, но при этом полно, четко, логично, аргументировано излагал свою позицию, продемонстрировал грамотность речи и владение научным языком. – 2 балла.

- Обучающийся показал некоторую активность, продемонстрировал грамотность речи, аргументированность ответов, но при этом имелись отдельные неточности и погрешности в изложении ответов. – 1 балл.

При проведении промежуточной аттестации (комплексное итоговое занятие по дисциплине) студент должен ответить на 3 вопроса (два вопроса теоретического характера и один вопрос практического характера).

При оценивании ответа на вопрос теоретического характера учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1-3 балла);
- теоретическое содержание освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (4-7 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (8-11 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью, ответ построен по собственному плану (12-15 баллов).

При оценивании ответа на вопрос практического характера учитывается:

- ответ содержит менее 20% правильного решения (1-2 балла);
- ответ содержит 21-89 % правильного решения (3-8 баллов);
- ответ содержит 90% и более правильного решения (9-10 баллов).

5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине.

Примерный перечень вопросов к экзамену по всему курсу

Компетенции: ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-4.1, ОПК-4.2

1. Предмет и методы организационной психологии, ее взаимосвязь с другими науками.
2. Причины и история возникновения компетентностного подхода в управлении персоналом.
3. Понятие компетенции и ее элементы. Основные требования к формулированию компетенций. Шкалы для оценки уровня развития компетенций.
4. Виды моделей компетенций и способы их создания. Понятие Профиля успеха©, принципы построения.
5. Первые шаги организационной психологии. Психотехнический подход Г,Мюнстерберга.
6. Исследования Тейлора и их значение для организационной психологии. становления.
7. Организационная психология в периоды 1ой, 2ой мировых войн и между ними. Основная проблематика. Хоуторнский эксперимент.
8. История становления организационной психологии в России.
9. Классические теории организации (Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Вебер, Л. Гьюлик и Л. Урвик.) Основные положения.
10. Концепция «человеческих отношений» (Э. Мэйо, Д. Макгрегор, К. Арджирис, Р.Ликерт, У. Беннис). Основные положения.
11. Ситуационные теории организации (Дж. Вудворд). Основные положения.

12. Методы оценки при подборе персонала используемые в организациях, их возможности и ограничения.
13. Основные подходы и исследования социализации персонала в организации
14. Процесс принятия управленческих решений.
15. Групповое принятие решений.
16. Понятия мотивация и стимулирование. Материальное стимулирование и нематериальная мотивация. Основные психологические принципы построения систем материального стимулирования.
17. Теория поколений В.Штрауса и Н.Хоуфа и ее значение для привлечения, адаптации и мотивации персонала.
18. Понятие вовлеченность и удовлетворённость персонала. Подходы к исследованию вовлеченности (Майкл Гиббс, Роберт Леверинг, Эми Лайман, А. Оучин, Hewitt Associates, Towers Watson, Gallup Inc.)
19. Практическое значение исследований вовлеченности и удовлетворенности персонала и их влияние на изменения систем мотивации персонала. Барьеры вовлеченности и способы их преодоления
20. Теории X, Y, Z в управлении.
21. Содержательные теории мотивации.
22. Общая характеристика процессуальных теорий мотивации.
23. Теория справедливости Адамса.
24. Стимулирование труда в организации.
25. Подходы к изучению корпоративной культуры. Типологии корпоративной культуры.
26. Проблемы диагностики организационной культуры.

Пример творческого задания

Компетенции: ОПК-3.1, ОПК-3.2, ОПК-4.1, ОПК-4.2, ОПК-7.1

Задание: Используя материалы лекции, составьте интервью для оценки при приеме на работу по одной из двух предложенных ниже компетенций.

Требования к интервью:

- Интервью должно содержать от 10 до 15 вопросов
- В интервью должны быть вопросы. Позволяющие поучить информацию по всем аспектам (индикаторам) компетенции).
- В интервью должно быть использовано как можно больше методов, в любом случае их должно быть не менее пяти.

Описание компетенции 1.

Работа в команде. (Ориентация на сотрудничество с членами своей команды и работниками смежных подразделений).

1. Проявляет активное, не равнодушное отношение к проблемам своей команды.
2. Стремится внести максимальный вклад в достижение командных целей.
3. Помогает в решении задач другим членам команды.
4. Качественно и в срок выполняет запросы, полученные от коллег/ смежников.
5. Поддерживает уважительный, неконкурентный стиль общения с коллегами и сотрудниками смежных подразделений.
6. Нацелен на поиск взаимно выгодных решений. Стремится к конструктивному разрешению возникающих конфликтов и противоречий в команде.

Описание компетенции 2.

Ориентация на результат. (Амбициозность, настойчивость, ответственность. Потребность в успехе)

1. Ставит перед собой амбициозные, сложные цели и задачи.
2. Не останавливается на достигнутом. Постоянно повышает «планку» требований к себе.
3. Проявляет упорство и настойчивость в преодолении препятствий на пути к цели.

4. Оценивает успех по достигнутому результату, а не по количеству приложенных усилий.
5. Принимает личную ответственность за результаты и качество своей работы (как за успехи, так и за неудачи).

Требования к предоставлению результатов и оформлению практикума:

- Ваши интервью должны быть отправлены на почту преподавателя не позднее 6.00 утра дня занятий.
- Вы приносите это файл с собой на флэш накопителе и распечатанным в трех экземплярах.
- Файл практикума должен называться: «Пр. Интервью... (название компетенции) К. (номер курса) ...Гр... (номер группы). Например, Пр. Интервью Работа в команде К1Гр165 Клин.псих.
- В файле должны быть:
 - Название компетенции.
 - ФИО студента/в подготовивших интервью
 - Ваши вопросы в виде пронумерованного списка
 - Описание компетенции
- Текст должен быть отформатирован: Шрифт: Arial Narrow 11 пт.

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Список источников и литературы

Основная литература:

1. Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов: Пер. с англ. - [4-е изд., междунар.]. - СПб. [и др.] : Питер, 2001. - 709 с. : ил.,рис.,табл. - (Учебник нового века). - Доп.тит.л.ориг.англ. - Библиогр.в конце гл.- Алф.указ.: с.702-709. - ISBN 5-272-00063-3. - ISBN 0-534-34971-4 : 97.81.
2. Занковский Анатолий Николаевич.Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие. - Москва : Издательство "ФОРУМ", 2009. - 648 с. - ISBN 978-5-91134-299-9.
3. Леонова Анна Борисовна.Организационная психология : Учебник. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 429 с. - ISBN 9785160060521.
4. Организационная психология : человек и организация / Дитер Геберт, Лутц фон Розенштиль ; [пер. с нем. О. А. Шипилова]. - Харьков : Гуманитар. центр, 2006. - 598, [24] с. : рис., табл. ; 24 см. - Пер. изд.: Organisationspsychologie / Diether Gebert , Lutz von Rosenstiel. - 5. Aufl. - Stuttgart : Kohlhammer, 2002. - Доп. тит. л. ориг. нем. - Библиогр. в конце кн. - ISBN 966-8324-25-0. - ISBN 3-17-016648-4 : 360.00.

Дополнительная литература:

1. «Что такое вовлеченность? Важна ли она?» Профессор Майкл Гиббс Бизнес-школа Booth Чикагский университет.
http://www.ecopsy.ru/wp-content/uploads/2013/08/What-is-Engagement-Does-it-Matter-Moscow-June-2013_RUS.pdf
2. Angela Stoof, Rob L. Martens, Jeroen J.G. van Merriënboer (перевод с английского Е.Орел). Что есть компетенция? Конструктивистский подход как выход из замешательства. Источник: OPEN UNIVERSITY OF THE NETHERLANDS. Дата публикации: 12 мая 2004 года.

3. Балашов Ю.К., Коваль А.Г. Мотивация и стимулирование персонала: основы построения системы стимулирования. Статья в журнале Кадры предприятия, № 7, 2002г
4. Безручко Павел Комплексная оценка [Статья в HR Times №16 \(42\), июль 2010г.](http://www.ecopsy.ru/publikatsii/kompleksnaya-otsenka.html)<http://www.ecopsy.ru/publikatsii/kompleksnaya-otsenka.html>
5. Буклет по сервисам оценки персонала. Издание ЭКОПСИ Консалтинг. <https://cloud.mail.ru/public/3Zs9/NSkP7FyS2>
6. Вульф Ч. Центры развития и оценки Пер. с англ.: M. HIPPO PUBLISHING LTD, 2006.- 352 с. ISBN 5-98999-010-3 (рус.) ISBN 0-85292-705-3 (англ.)
7. Герчиков В.И. Трудовая мотивация: содержание, диагностика, управление // Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование / Под ред. Проф. В.В. Щербины. – М., 2004
8. Дон Эдвард Бек, Кристофер К. Коуон. Спиральная динамика. Управляя ценностями, лидерством и изменениями в XXI веке. Открытый Мир, BestBusinessBooks. Серия Advanced Management Institute. ISBN 978-5-91171-026-2, 978-5-9743-0187-2; 2010.
9. Й. Кондо. Мотивация персонала. Ключевой фактор менеджмента. Приоритет, 2007. ISBN: 4-906224-64.
10. Краснобабцев Антон. Интервью по компетенциям (поведенческое интервью по модели STAR). <http://www.hr-journal.ru/articles/pp/STAR-Intervju-po-kompetencijam.html>
11. Лайл М. Спенсер-мл, и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Пер. с англ. М: HIPPO, 2005. - 384 с. ISBN 5-98293-066-0 (рус.) ISBN 0-471-54809-x (англ.)
12. Лутц фон Розенштиль, Вальтер Мольт, Бруно Рюттингер (Lutz von Rosenstiel, Walter Molt, Bruno Ruttinger). Организационная психология/ - Пер. с нем. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2014. – 464 с. ISBN 978-617-7022-09-0 ISBN 3-17-016933-5 (нем.)
13. Онучин А. Поколение У и старше. Статья в журнале Журнал HR Times №26. <http://www.ecopsy.ru/publikatsii/pokoleniya-y-i-starshe.html>
14. Организационная психология. Учебник Под.ред. Леоновой А.Б., М.: ИНФРА-М, 2014 с. + доп. материалы (Электронный курс; Режим доступа <http://znanium.com> Высшее образование: Бакалавриат. ISBN 978-5-16-006052-1
15. С. Уидетт, С. Холлифорд Руководство по компетенциям. М.: HIPPO. 2003. – 228с. ISBN 5-98293-006-7 (рус.) ISBN 0-85292-735-5 (англ.)
16. Сборник статей по теме «Вовлеченность». http://www.ecopsy.ru/wp-content/uploads/2014/07/Engagement_booklet_web.pdf
17. Спивак В.А. Корпоративная культура. СПб. Питер, 2001.
18. Страдвик Л. Центры оценки и развития. Тренинг наблюдателей. Сборник упражнений для обучения наблюдателей, ролевых игроков и экспертов. Пер. с англ. М.: HIPPO, 2003 Уорд П. Метод 360 градусов, Пер. с англ. М.: HIPPO, 2006
19. Фуколова Юлия, «Игрек неизвестный». Журнал "Коммерсантъ Секрет Фирмы" №6 от 02.06.2014, стр. 38. <http://www.kommersant.ru/doc/2483995>
20. Что такое вовлеченность? Важна ли она?» Профессор Майкл Гиббс Бизнес-школа Booth Чикагский университет. http://www.ecopsy.ru/wp-content/uploads/2013/08/What-is-Engagement-Does-it-Matter-Moscow-June-2013_RUS.pdf
21. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. / Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. — СПб: Питер, 2002. — 336 с: ил. — (Серия «Теория и практика менеджмента»). ISBN 5-318-00573-X
22. [Юлия Фуколова](http://www.kommersant.ru/doc/2483998) «Иду на X. Как компания «Вымпелком» приручила «игреков». Журнал "Коммерсантъ Секрет Фирмы" №6 от 02.06.2014. <http://www.kommersant.ru/doc/2483998>

- 6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».
1. Электронно-библиотечная система Znanium.com Является сетевым периодическим изданием Эл № ФС77-49601 от 02.05.2012 © ООО "Научно-издательский центр Инфра-М" 2011-2019 ISSN (Online) 2311-8539 ISSN (Online) 2311-8539 Режим доступа: <http://znanium.com>
 2. Электронный журнал «Организационная психология» («Organizational psychology») учрежден Национальным исследовательским университетом «Высшая школа экономики» в 2011 г. Зарегистрирован Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций как сетевое издание, номер свидетельства о регистрации Эл № ФС 77 - 67442 Организационная психология (электронный журнал) Режим доступа: <http://orgpsyjournal.hse.ru>
 3. Электронный курс Организационная психология. Учебник Под.ред.Леоновой А.Б., М.: ИНФРА-М, 2014 с. + доп. материалы Режим доступа <http://znanium.com> Высшее образование: Бакалавриат. ISBN 978-5-16-006052-1
 4. Электронное периодическое издание The Human Resources Times Magazine корпоративный журнал (информационный бюллетень) «ЭКОПСИ Консалтинг». Издание зарегистрировано в Федеральной службе по надзору за соблюдением законодательства в сфере массовых коммуникаций и охраны культурного наследия. Свидетельство о регистрации СМИ ПИ № ФС77-22056 от 24.10.2005. Режим доступа: <http://www.ecopsy.ru/publikatsii/zhurnal-hrtimes.html>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

В качестве материально-технического обеспечения дисциплины используются мультимедийные средства, учебные фильмы, плакаты, наглядные пособия; требования к аудиториям – академические аудитории, оборудованные мультимедийными средствами.

Состав программного обеспечения (ПО)

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное

16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное
17	Zoom	Zoom	лицензионное

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

для слепых и слабовидящих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
- письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

для глухих и слабослышащих:

- лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
- письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
- экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

для слепых и слабовидящих:

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

- в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
- в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
- в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

для слепых и слабовидящих:

- устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
- дисплеем Брайля PAC Mate 20;
- принтером Брайля EmBraille ViewPlus;

для глухих и слабослышащих:

- автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
- передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

7 Методические материалы

7.1 Планы семинарских занятий

Занятие 1.

Тема 1. Введение в организационную психологию.

Форма проведения. Выполнение учебных индивидуальных и групповых заданий в ходе занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Что изучает организационная психология? Предмет организационной психологии.
2. Определение термина «организация».
3. Методы организационной психологии.
4. Связь организационной психологии с другими психологическими науками.
5. Как в организации могут быть использованы знания по организационной психологии.

Литература:

1. Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов: Пер. с англ. - [4-е изд., междунар.]. - СПб. [и др.] : Питер, 2001. - 709 с. : ил.,рис.,табл. - (Учебник нового века). - Доп.тит.л.ориг.англ. - Библиогр.в конце гл.- Алф.указ.: с.702-709. - ISBN 5-272-00063-3. - ISBN 0-534-34971-4 : 97.81.
2. Занковский Анатолий Николаевич.Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие. - Москва : Издательство "ФОРУМ", 2009. - 648 с. - ISBN 978-5-91134-299-9.
3. Леонова Анна Борисовна.Организационная психология : Учебник. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 429 с. - ISBN 9785160060521.
4. Организационная психология : человек и организация / Дитер Геберт, Лутц фон Розенштиль ; [пер. с нем. О. А. Шипилова]. - Харьков : Гуманитар. центр, 2006. - 598, [24] с. : рис., табл. ; 24 см. - Пер. изд.: Organisationspsychologie / Diether Gebert , Lutz von Rosenstiel. - 5. Aufl. - Stuttgart : Kohlhammer, 2002. - Доп. тит. л.

ориг. нем. - Библиогр. в конце кн. - ISBN 966-8324-25-0. - ISBN 3-17-016648-4 : 360.00.

Дополнительная литература:

1. Лутц фон Розенштиль, Вальтер Мольт, Бруно Рюттингер (Lutz von Rosenstiel, Walter Molt, Bruno Ruttiger). Организационная психология/ - Пер. с нем. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2014. – 464 с. ISBN 978-617-7022-09-0 ISBN 3-17-016933-5 (нем.)

Занятие 2.

Тема2. Становление организационной психологии в России и за рубежом. Основные теории организаций.

Форма проведения. Выполнение учебных индивидуальных и групповых заданий в ходе занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Первые шаги организационной психологии. Подход Г.Мюнстерберга.
2. Первые шаги организационной психологии. Исследования Тейлора
3. Развитие психотехники в России и за рубежом.
4. Организационная психология в периоды 1ой, 2ой мировых войн и между ними. Основная проблематика.
5. Хоуторнский эксперимент.
6. Отделение организационной психологии в самостоятельную науку.
7. История становления организационной психологии в России.
8. Классические теории организации (Ф. Тейлор, А. Файоль, М. Вебер, Л. Гьюлик и Л. Урвик.) Основные положения.
9. Концепция «человеческих отношений» (Э. Мэйо, Д. Макгрегор, К. Арджирис, Р.Ликерт, У. Беннис). Основные положения.
10. Ситуационные теории организации (Дж. Вудворд). Основные положения.

Подготовка конспектов статей

1. Артемьева О.А. Советская психотехника: социальная биография научно-практического течения. Психолог. — 2014. - № 2. - С.1-23. DOI: 10.7256/2306-0425.2014.2.12015.
2. Мунипов В.М. И.Н. Шпильрейн, Л.С. Выготский и С.Г. Геллерштейн — создатели научной школы психотехники в СССР Культурно-историческая психология. 2006. № 4. С. 85–109

Литература:

1. Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов: Пер. с англ. - [4-е изд., междунар.]. - СПб. [и др.] : Питер, 2001. - 709 с. : ил.,рис.,табл. - (Учебник нового века). - Доп.тит.л.ориг.англ. - Библиогр.в конце гл.- Алф.указ.: с.702-709. - ISBN 5-272-00063-3. - ISBN 0-534-34971-4 : 97.81.
2. Занковский Анатолий Николаевич.Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие. - Москва : Издательство "ФОРУМ", 2009. - 648 с. - ISBN 978-5-91134-299-9.
3. Леонова Анна Борисовна.Организационная психология : Учебник. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 429 с. - ISBN 9785160060521.
4. Организационная психология : человек и организация / Дитер Геберт, Лутц фон Розенштиль ; [пер. с нем. О. А. Шипилова]. - Харьков : Гуманитар. центр, 2006. - 598, [24] с. : рис., табл. ; 24 см. - Пер. изд.: Organisationspsychologie / Diether Gebert , Lutz von Rosenstiel. - 5. Aufl. - Stuttgart : Kohlhammer, 2002. - Доп. тит. л. ориг. нем. - Библиогр. в конце кн. - ISBN 966-8324-25-0. - ISBN 3-17-016648-4 : 360.00.

Дополнительная литература:

1. Артемьева О.А. Советская психотехника: социальная биография научно-практического течения. Психолог. — 2014. - № 2. - С.1-23. DOI: 10.7256/2306-0425.2014.2.12015.
2. Мунипов В.М. И.Н. Шпильрейн, Л.С. Выготский и С.Г. Геллерштейн — создатели научной школы психотехники в СССР Культурно-историческая психология. 2006. № 4. С. 85–109

Занятие 3.

Тема 3. Компетентностный подход в организационной психологии.

Форма проведения. Выполнение учебных индивидуальных и групповых заданий в ходе занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Что такое компетенция? Определение. Какова структура компетенции.
2. Причины возникновения компетентностного подхода. Время его возникновения. Основатели компетентностного подхода.
3. В каких целях в организациях используются компетенции?
4. Что такое модель компетенций? Какие виды модели компетенций существуют? Понятие бендовой и уровневой модели компетенций.
5. Основные подходы к разработке моделей компетенций. Основные этапы процесса разработки модели компетенций.
6. Измерения компетенций. Виды шкал для оценки компетенций.
7. Что такое профиль по компетенциям? Как происходит процедура профилирования.
8. Проблемы и дилеммы использования компетентностного подхода в практике организаций

Подготовка конспектов статей

1. Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов: Пер. с англ. - [4-е изд., междунар.]. - СПб. [и др.] : Питер, 2001. - 709 с. : ил.,рис.,табл. - (Учебник нового века). - Доп.тит.л.ориг.англ. - Библиогр.в конце гл.- Алф.указ.: с.702-709. - ISBN 5-272-00063-3. - ISBN 0-534-34971-4 : 97.81.
2. Занковский Анатолий Николаевич.Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие. - Москва : Издательство "ФОРУМ", 2009. - 648 с. - ISBN 978-5-91134-299-9.
3. Леонова Анна Борисовна.Организационная психология : Учебник. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 429 с. - ISBN 9785160060521.
4. Организационная психология : человек и организация / Дитер Геберт, Лутц фон Розенштиль ; [пер. с нем. О. А. Шипилова]. - Харьков : Гуманитар. центр, 2006. - 598, [24] с. : рис., табл. ; 24 см. - Пер. изд.: Organisationspsychologie / Diether Gebert , Lutz von Rosenstiel. - 5. Aufl. - Stuttgart : Kohlhammer, 2002. - Доп. тит. л. ориг. нем. - Библиогр. в конце кн. - ISBN 966-8324-25-0. - ISBN 3-17-016648-4 : 360.00.

Дополнительная литература:

1. Angela Stoof, Rob L. Martens, Jeroen J.G. van Merriënboer (перевод с английского Е.Орел). Что есть компетенция? Конструктивистский подход как выход из замешательства. Источник: OPEN UNIVERSITY OF THE NETHERLANDS. Дата публикации: 12 мая 2004 года.

2. Ерофеев Александр Константинович, Базаров Тахир Юсупович. Авторские технологии разработки моделей компетенций. Журнал организационная психология. 2014. Т. 4. № 4. С. 74–92.
3. Т. Ю. Базаров, А. К. Ерофеев, А. Г. Шмелев Коллективное определение понятия «компетенции»: попытка извлечения смысловых тенденций из размытого экспертного знания. Вестник Московского университета. Серия 14 ПСИХОЛОГИЯ. № 1 • 2014 • январь – март.
1. Лайл М. Спенсер-мл, и Сайн М. Спенсер. Компетенции на работе. Пер. с англ. М: НИРРО, 2005. - 384 с. ISBN 5-98293-066-0 (рус.) ISBN 0-471-54809-x (англ.)
2. Т. Ю. Базаров, А. К. Ерофеев, А. Г. Шмелев Коллективное определение понятия «компетенции»: попытка извлечения смысловых тенденций из размытого экспертного знания. Вестник Московского университета. Серия 14 ПСИХОЛОГИЯ. № 1 • 2014 • январь – март.
3. С. Уидетт, С.Холлифорд Руководство по компетенциям. М.:НИРРО. 2003. – 228с. ISBN 5-98293-006-7 (рус.) ISBN 0-85292-735-5 (англ.)

Занятие 4.

Тема 4. Психологические аспекты привлечения, отбора, оценки и социализации в организациях.

Форма проведения. Выполнение учебных индивидуальных и групповых заданий в ходе занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Критерии оценки при приеме на работу. Виды критериев. Источники информации для оценки.
2. Методы оценки при приеме на работу. Их возможности и ограничения.
3. 10 Методов проведения оценочного интервью
4. Возможности и ограничения каждого из 10 методов проведения оценочного интервью.
5. Психологические аспекты проведения оценочного интервью.
6. Наиболее вероятные ошибки при оценке – психологические аспекты.
7. Социализация сотрудников в организации определение. 4 основных подхода к социализации: Модель имитационного обучения. Теория атрибуции. Подходы, связанные со стрессовыми теориями. Деятельностные модели.

Подготовка конспектов статей

1. Перевод статьи: «Эффективность использования различных методов при отборе персонала»: Frank L. Schmidt, University of Iowa, John E. Hunter, «The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings». Michigan State University Psychological Bulletin, 1998, Vol. 124, No. 2, pp. 262–274
<http://hrm.ru/db/hrm/CEFCF2B44F71B1644425791A0044FF6C/print.html>

Литература:

1. Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов: Пер. с англ. - [4-е изд., междунар.]. - СПб. [и др.] : Питер, 2001. - 709 с. : ил.,рис.,табл. - (Учебник нового века). - Доп.тит.л.ориг.англ. - Библиогр.в конце гл.- Алф.указ.: с.702-709. - ISBN 5-272-00063-3. - ISBN 0-534-34971-4 : 97.81.
2. Занковский Анатолий Николаевич.Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие. - Москва : Издательство "ФОРУМ", 2009. - 648 с. - ISBN 978-5-91134-299-9.
3. Леонова Анна Борисовна.Организационная психология : Учебник. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 429 с. - ISBN 9785160060521.

4. Организационная психология : человек и организация / Дитер Геберт, Лутц фон Розенштиль ; [пер. с нем. О. А. Шипилова]. - Харьков : Гуманитар. центр, 2006. - 598, [24] с. : рис., табл. ; 24 см. - Пер. изд.: Organisationspsychologie / Diether Gebert, Lutz von Rosenstiel. - 5. Aufl. - Stuttgart : Kohlhammer, 2002. - Доп. тит. л. ориг. нем. - Библиогр. в конце кн. - ISBN 966-8324-25-0. - ISBN 3-17-016648-4 : 360.00.

Дополнительная литература:

1. Безручко Павел Комплексная оценка [Статья в HR Times №16 \(42\), июль 2010г.](http://www.ecopsy.ru/publikatsii/kompleksnaya-otsenka.html)<http://www.ecopsy.ru/publikatsii/kompleksnaya-otsenka.html>
2. Буклет по сервисам оценки персонала. Издание ЭКОПСИ Консалтинг. <https://cloud.mail.ru/public/3Zs9/NSkP7FyS2>
3. Вульф Ч. Центры развития и оценки Пер. с англ.: M. HIPPO PUBLISHING LTD, 2006.- 352 с. ISBN 5-98999-010-3 (рус.) ISBN 0-85292-705-3 (англ.)
4. Краснобабцев Антон. Интервью по компетенциям (поведенческое интервью по модели STAR). <http://www.hr-journal.ru/articles/pp/STAR-Intervju-po-kompetencijam.html>
5. Лутц фон Розенштиль, Вальтер Мольт, Бруно Рюттингер (Lutz von Rosenstiel, Walter Molt, Bruno Ruttiger). Организационная психология/ - Пер. с нем. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2014. – 464 с. ISBN 978-617-7022-09-0 ISBN 3-17-016933-5 (нем.)
6. Перевод статьи: «Эффективность использования различных методов при отборе персонала»: Frank L. Schmidt, University of Iowa, John E. Hunter, «The Validity and Utility of Selection Methods in Personnel Psychology: Practical and Theoretical Implications of 85 Years of Research Findings». Michigan State University Psychological Bulletin, 1998, Vol. 124, No. 2, pp. 262–274 <http://hrm.ru/db/hrm/CEFCF2B44F71B1644425791A0044FF6C/print.html>
7. Страдвик Л. Центры оценки и развития. Тренинг наблюдателей. Сборник упражнений для обучения наблюдателей, ролевых игроков и экспертов. Пер. с англ. М.: HIPPO, 2003 Уорд П. Метод 360 градусов, Пер. с англ. М.: HIPPO, 2006

Занятие 5.

Тема 5. (2ч) Мотивация и вовлеченность в организациях. Форма проведения. Выполнение учебных индивидуальных и групповых заданий в ходе занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Суть запроса к организационным психологам – основные вопросы по мотивации персонала
2. Содержательные теории мотивации.
3. Общая характеристика процессуальных теорий мотивации.
4. Теория трудовой мотивации В.И. Герчикова
5. Системы мотивации персонала: ее структура элементы, на какие аспекты мотивации он работают.
6. Стимулирование труда в организации. Какие психологические особенности мотивации нужно учитывать при построении систем премирования в организации.
7. Вовлеченность, барьеры вовлеченности.
8. Теория поколений и мотивация.
9. Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, Д. МакГрегора, Ф. Герцберга, К.Альдерфера)
10. Процессные теории мотивации. Теория ожиданий Портера-Лоулера, В. Врума и др.)
11. Теории подкрепления мотива (Е. Трондайк, Б.Скиннер и др).
12. Целевая теория мотивации (Э. Локе и др.)
13. Теория трудовой мотивации В.И. Герчикова
14. Теория поколений (Н.Хоув и В.Штраус)

15. Теория барьеров вовлеченности Патрика Ленсиони

Подготовка конспектов статей

1. Фуколова Юлия, «Игрек неизвестный». Журнал "Коммерсантъ Секрет Фирмы" №6 от 02.06.2014. <http://www.kommersant.ru/doc/2483995>
2. [Фуколова](#) Юлия «Иду на Х. Как компания «Вымпелком» приручила «игреков». Журнал "Коммерсантъ Секрет Фирмы" №6 от 02.06.2014, стр. 46. <http://kommersant.ru/doc/2483998>
3. Онучин А. Поколение У и старше. Статья в журнале Журнал HRTimes №26.

Литература:

1. Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов: Пер. с англ. - [4-е изд., междунар.]. - СПб. [и др.] : Питер, 2001. - 709 с. : ил.,рис.,табл. - (Учебник нового века). - Доп.тит.л.ориг.англ. - Библиогр.в конце гл.- Алф.указ.: с.702-709. - ISBN 5-272-00063-3. - ISBN 0-534-34971-4 : 97.81.
2. Занковский Анатолий Николаевич.Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие. - Москва : Издательство "ФОРУМ", 2009. - 648 с. - ISBN 978-5-91134-299-9.
3. Леонова Анна Борисовна.Организационная психология : Учебник. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 429 с. - ISBN 9785160060521.
4. Организационная психология : человек и организация / Дитер Геберт, Лутц фон Розенштиль ; [пер. с нем. О. А. Шипилова]. - Харьков : Гуманитар. центр, 2006. - 598, [24] с. : рис., табл. ; 24 см. - Пер. изд.: Organisationspsychologie / Diether Gebert , Lutz von Rosenstiel. - 5. Aufl. - Stuttgart : Kohlhammer, 2002. - Доп. тит. л. ориг. нем. - Библиогр. в конце кн. - ISBN 966-8324-25-0. - ISBN 3-17-016648-4 : 360.00.

Дополнительная литература:

1. Д Балашов Ю.К., Коваль А.Г. Мотивация и стимулирование персонала: основы построения системы стимулирования. Статья в журнале Кадры предприятия, № 7,2002г
2. Й.Кондо. Мотивация персонала. Ключевой фактор менеджмента. Приоритет, 2007. ISBN: 4-906224-64.
3. Лутц фон Розенштиль, Вальтер Мольт, Бруно Рюттингер (Lutz von Rosenstiel, Walter Molt, Bruno Ruttinger). Организационная психология/ - Пер. с нем. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2014. – 464 с. ISBN 978-617-7022-09-0 ISBN 3-17-016933-5 (нем.)
4. Онучин А. Поколение У и старше. Статья в журнале Журнал HRTimes №26. <http://www.ecopsy.ru/publikatsii/pokoleniya-y-i-starshe.html>
5. Фуколова Юлия, «Игрек неизвестный». Журнал "Коммерсантъ Секрет Фирмы" №6 от 02.06.2014. <http://www.kommersant.ru/doc/2483995>
6. [Фуколова](#) Юлия «Иду на Х. Как компания «Вымпелком» приручила «игреков». Журнал "Коммерсантъ Секрет Фирмы" №6 от 02.06.2014, стр. 46. <http://kommersant.ru/doc/2483998>
7. «Что такое вовлеченность? Важна ли она?» Профессор Майкл Гиббс Бизнес-школа Booth Чикагский университет. http://www.ecopsy.ru/wp-content/uploads/2013/08/What-is-Engagement-Does-it-Matter-Moscow-June-2013_RUS.pdf

Занятие 6.**Тема 6. Психологические аспекты принятия управленческого решения.**

Форма проведения. Выполнение учебных индивидуальных и групповых заданий в ходе занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Функция принятия решений как системообразующая в деятельности руководителя. Принятие решений как процесс.
2. Организационный (нормативный, классический) и психологический (описательный, административный) подходы к его изучению.
3. Психологические характеристики процесса принятия управленческих решений: форма, этапы, феноменология, индивидуальные различия.
4. Индивидуальные и групповые решения. Формы участия группы в принятии решений.

Литература:

1. Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов: Пер. с англ. - [4-е изд., междунар.]. - СПб. [и др.] : Питер, 2001. - 709 с. : ил.,рис.,табл. - (Учебник нового века). - Доп.тит.л.ориг.англ. - Библиогр.в конце гл.- Алф.указ.: с.702-709. - ISBN 5-272-00063-3. - ISBN 0-534-34971-4 : 97.81.
2. Занковский Анатолий Николаевич.Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие. - Москва : Издательство "ФОРУМ", 2009. - 648 с. - ISBN 978-5-91134-299-9.
3. Леонова Анна Борисовна.Организационная психология : Учебник. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 429 с. - ISBN 9785160060521.
4. Организационная психология : человек и организация / Дитер Геберт, Лутц фон Розенштиль ; [пер. с нем. О. А. Шипилова]. - Харьков : Гуманитар. центр, 2006. - 598, [24] с. : рис., табл. ; 24 см. - Пер. изд.: Organisationspsychologie / Diether Gebert , Lutz von Rosenstiel. - 5. Aufl. - Stuttgart : Kohlhammer, 2002. - Доп. тит. л. ориг. нем. - Библиогр. в конце кн. - ISBN 966-8324-25-0. - ISBN 3-17-016648-4 : 360.00.

Занятие 7.**Тема 7. Психологическая характеристика внутренней среды в организации**

Форма проведения. Выполнение учебных индивидуальных и групповых заданий в ходе занятия

Вопросы для обсуждения:

1. Организационная культура как характеристика внутренней среды организации. Понятие организационной культуры.
2. Методы исследования организационной культуры.
3. Типологии организационных культур. Влияние типа организационной культуры на поведение персонала.
4. Методы формирования корпоративной культуры.

Литература:

1. Джуэлл Линда. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов: Пер. с англ. - [4-е изд., междунар.]. - СПб. [и др.] : Питер, 2001. - 709 с. : ил.,рис.,табл. - (Учебник нового века). - Доп.тит.л.ориг.англ. - Библиогр.в конце гл.- Алф.указ.: с.702-709. - ISBN 5-272-00063-3. - ISBN 0-534-34971-4 : 97.81.
2. Занковский Анатолий Николаевич.Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие. - Москва : Издательство "ФОРУМ", 2009. - 648 с. - ISBN 978-5-91134-299-9.
3. Леонова Анна Борисовна.Организационная психология : Учебник. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 429 с. - ISBN 9785160060521.
4. Организационная психология : человек и организация / Дитер Геберт, Лутц фон Розенштиль ; [пер. с нем. О. А. Шипилова]. - Харьков : Гуманитар. центр, 2006. - 598, [24] с. : рис., табл. ; 24 см. - Пер. изд.: Organisationspsychologie / Diether

Gebert , Lutz von Rosenstiel. - 5. Aufl. - Stuttgart : Kohlhammer, 2002. - Доп. тит. л. ориг. нем. - Библиогр. в конце кн. - ISBN 966-8324-25-0. - ISBN 3-17-016648-4 : 360.00.

Дополнительная литература:

1. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. / Пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. — СПб: Питер, 2002. — 336 с: ил. — (Серия «Теория и практика менеджмента»). ISBN 5-318-00573-X

7.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ

Письменная работа выполняется и оформляется в соответствии с общеуниверситетскими требованиями.

Структурными элементами письменной работы являются: титульный лист, оглавление, введение, основная часть, заключение, список литературы. Описательная часть работы должна составлять 8 -10 листов.

Содержание текстовой части письменной работы может быть в виде текста, таблиц, иллюстраций и других составляющих.

Текст письменной работы должен отвечать следующим основным требованиям:

- четкость структуры;
- логичность и последовательность;
- точность приведенных сведений;
- ясность и лаконичность изложения материала;
- соответствие изложения материала нормам литературного русского языка.

По тексту обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу, включая периодическую литературу за последние 5 лет.

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины:

ознакомление с основными проблемами организационной психологии как отрасли социальной психологии, подготовка студентов к решению социально - психологических проблем в современных организациях.

Задачи:

- изучение методов оценки личностно-деловых качеств, профессиональных компетенций и особенностей мотивации сотрудников в организации;
- изучение психологических аспектов систем стимулирования и мотивации труда в организации;
- формирование навыков формулирования критериев и выбора методов эффективно решающих задачи оценки сотрудников в организации;
- формирование навыков составления и проведения интервью по компетенциям;
- формирование знаний и навыков позволяющих исследовать корпоративную культуру организации, выявлять ее особенности и механизмы формирования, а так же вырабатывать рекомендации по ее трансформации;
- формирование знаний, умений, навыков, составляющих основу профессиональной компетентности практического социального психолога;
- развитие и интеграция знаний из различных областей социальной, общей, возрастной психологии, психологии труда.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: основные психологические концепции власти и влияния, используемые в практике управления коллективами в организации; основные психологические концепции, используемые для оптимизации функционирования и развития организаций;

Уметь: вычленять психологическое содержание организационных проблем; использовать психологические категории и методы для решения основных задач руководства коллективом с учетом социальных, этических, конфессиональных и культурных различия;

Владеть: понятийным аппаратом современной политической психологии; методами сбора, обработки и интерпретации организационно-психологической информации необходимых для решения управленческих задач.