Министерство просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Ульяновский государственный педагогический университет
имени И.Н. Ульянова»
(ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова»)

Факультет педагогики и психологии
Кафедра психологии

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебно-методической работе
_____ Титов С.Н.
«25» июня 2021г.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Программа учебной дисциплины
Социально-психологического модуля
основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки
44.03.02 Психолого-педагогическое образование

направленность (профиль) образовательной программы
Практическая психология
(заочная форма обучения)

Составитель: Резник А.И.,
кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии

Рассмотрено и одобрено на заседании ученого совета факультета педагогики и психологии, протокол №6 от 22 июня 2021 г.

Ульяновск, 2021

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 01D77C644FC1E54000000006381D0002
Владелец: Титов Сергей Николаевич
Действителен: с 19.07.2021 до 19.07.2022

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационная психология» относится к дисциплинам обязательной части Блока 1. Дисциплины (модули) социально-психологического модуля учебного плана основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки 44.03.02 Психолого-педагогическое образование, направленность (профиль) образовательной программы «Практическая психология», заочной формы обучения.

Дисциплина опирается на результаты обучения, сформированные в рамках изучения дисциплин Общая психология, Психология личности, Социальная психология, Конфликтология.

1. Перечень планируемых результатов обучения (образовательных результатов) по дисциплине

Целью освоения дисциплины «Организационная психология» является формирование у студентов системы знаний, умений и навыков, позволяющей им быть субъектом разработки и принятия наиболее важных управленческих решений в организации.

Задачей освоения дисциплины является овладение навыками организации, мотивации и контроля, методами управления межличностными отношениями и групповой динамикой в трудовом коллективе.

В результате освоения программы бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Организационная психология» (в таблице представлено соотнесение образовательных результатов обучения по дисциплине с индикаторами достижения компетенций):

Компетенция и индикаторы ее достижения в дисциплине	Образовательные результаты дисциплины (этапы формирования дисциплины)		
	знает	умеет	владеет
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений УК-2.1. Определяет совокупность взаимосвязанных задач, обеспечивающих достижение поставленной цели, исходя из действующих правовых норм УК-2.2. Определяет ресурсное обеспечение для достижения	ОР-1 принципы горизонтального разделения труда и делегирования полномочий, способы координирования взаимодействия участников организационной деятельности, требования к системе мотивации	ОР-2 оценивать личностный потенциал	

поставленной цели. УК-2.3. Оценивает вероятные риски и ограничения в решении поставленных задач.	и контроля	сотрудников организации, проектировать эффективную систему мотивации и контроля ОР-3 осуществлять профилактику и урегулирование конфликтов, управлять процессами групповой динамики	
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде. УК-3.1. Демонстрирует способность работать в команде. УК-3.2. Способен занимать активную, ответственную, лидерскую позицию в команде, демонстрирует лидерские качества и умения.	ОР-4 закономерности общения и протекания совместной деятельности, феноменологию и динамику малой группы	ОР-5 завоевывать лидерскую позицию, оказывать влияние на процессы, протекающие в организационном подразделении	
ОПК-3 Способен организовывать совместную и индивидуальную учебную и воспитательную деятельность обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями, в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов ОПК-3.1. Устанавливает	ОР-6 основные факторы демотивации,		

позитивные взаимоотношения с обучающимися, создает благоприятный психологический климат в процессе организации совместной деятельности обучающихся ОПК-3.5 Демонстрирует приемы организации совместной и индивидуальной деятельности обучающихся в соответствии с возрастными нормами их развития	причины возникновения конфликтов в ходе совместной деятельности	ОР-7 распределять функции между участниками совместной деятельности, делегировать полномочия, координировать действия	
ОПК-6. Способен использовать психолого-педагогические технологии в профессиональной деятельности, необходимые для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями ОПК-6.1. Обосновывает применение конкретных психолого-педагогических технологий, необходимых для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями ОПК-6.4	ОР-8 основания для применения индивидуального подхода при определении средств мотивации субъекта	ОР-9	

Демонстрирует умения проводить по известному алгоритму психологические занятия и тренинги с использованием современных психолого-педагогических технологий, необходимых для индивидуализации обучения, развития, воспитания, в том числе обучающихся с особыми образовательными потребностями		проводить по известному алгоритму психологические тренинги с использованием современных психолого-педагогических технологий	
ОПК-7 Способен взаимодействовать с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ ОПК-7.1. Объясняет закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологические особенности, детско-родительские отношения ОПК-7.2. Демонстрирует умения вступать в контакт и развивать конструктивные отношения с разными субъектами образовательных отношений, разрешать конфликты и противоречия в работе по оказанию психологической помощи	ОР-10 факторы и механизмы образования малых групп	ОР-11 вступать в контакт и развивать позитивные отношения, эмпатически воспринимать реакции партнера, оказывать влияние на его действия	

обучающимся, критически оценивать обратную связь от субъектов образовательных отношений			
ПК-7 Способен обеспечивать организационно-педагогическое и социально-психологическое сопровождение и методическую поддержку деятельности педагогов дополнительного образования, методистов, преподавателей, тренеров центров обучения сотрудников организации ПК-7.1. Демонстрирует алгоритм проведения индивидуальных и групповых консультаций для педагогов дополнительного образования, методистов, преподавателей, тренеров центров обучения сотрудников организации по социально-психологическому содержанию программ дополнительного образования, разработке оценочных средств и развивающего потенциала программ и	ОР-12 закономерности продвижения сотрудника по карьерной лестнице, принципы организации и обучения кадрового резерва		

отдельных мероприятий. ПК – 7.2. Оценивает программную и методическую документацию программ дополнительного образования, развивающих программ корпоративных центров обучения, тренинговых компаний на соответствие современному состоянию социальной психологии и педагогики, образовательным потребностям обучающихся		ОР-13 оценить развивающие программы корпоративных центров обучения и тренинговых компаний на соответствие современному состоянию социальной психологии и образовательным потребностям обучающихся	

2. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Номер семестра	Учебные занятия						Форма промежуточной аттестации
	Всего		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные занятия, час	Самостоят. работа, час	
	Трудоемк.						
	Зач. ед.	Часы					
8	3	108	4	10	-	85	экзамен (9)
Итого:	3	108	4	10	-	85	экзамен (9)

3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

3.1.Указание тем (разделов) и отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Наименование раздела и тем	Количество часов по формам организации обучения

	Лекционные занятия	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
8 семестр				
Тема 1. Организационная психология: предмет, история, перспективы.	2			17
Тема 2. Теория и практика организации персонала.	2	2		17
Тема 3. Мотивация и контроль.		2		17
Тема 4. Межличностные отношения в организации.		2		17
Тема 5. Управление внутригрупповыми процессами.		4		17
ИТОГО:	4	10		85

3.2.Краткое описание содержания тем (разделов) дисциплины

Краткое содержание курса (8 семестр)

Тема 1. Организационная психология: предмет, история, перспективы

Феномен организации. Понятие управления. Менеджмент как область знаний. Основные этапы эволюции менеджмента: школа научного управления (Ф.У.Тейлор, Ф. И Л. Гилбрет, Г. Гантт), классическая школа (А. Файоль, Л. Урвик, Д.Д. Муни), школа человеческих отношений (М.П.Фоллетт, Э.Мэйо), концепция «производственной демократии» (Дж. Колуа, А. Горца), новая управленческая парадигма (Р. Уотермен, Т. Питерс, И. Ансофф), концепция организационной культуры и ее основные положения. Системно-функциональный подход в управлении организацией. Современные стратегии управления организацией.

Тема 2. Теория и практика организации персонала.

Горизонтальное разделение труда. Линейная, функциональная и дивизиональная структуры. Типы адаптивных структур. Понятие рабочего места. Организационные требования к рабочему месту. Принцип сбалансированности. Делегирование полномочий. Поиск и подбор персонала. Основные источники набора персонала. Процедура и методы оценивания. Обучение персонала. Профориентация и социальная адаптация новичков в коллективе. Координация действий как одна из функций организации.

Вертикальное разделение труда. Норма управляемости. Принцип единоначалия. Принцип неразделения ответственности. Факторы, определяющие степень централизации. Создание иерархических цепей. Аппаратные полномочия и их разновидности. Организация взаимоотношений между линейными и аппаратными полномочиями. Проблема подбора и подготовки управленческих кадров. Бюрократические «болезни» организации: принцип Питера, законы Паркинсона.

Интерактивные формы: Семинар в диалоговом режиме

Тема 3. Мотивация и контроль.

Современные теории мотивации персонала. Потребности и мотивационное поведение. Теория иерархии потребностей А.Маслоу. Теория высших потребностей Д.МакКлелланда. Двухфакторная теория Ф.Герцберга. Мотивация и вознаграждение. Теория ожиданий В.Врума. Теория справедливости Портера-Лоулера. Структура вознаграждения. Базовая и компенсационная составляющие вознаграждения. Стимулирующая составляющая вознаграждения и способы увязывания ее с результирующими и процессуальными целями. Мотивация и результативность организации. Факторы оптимизации мотивации.

Мотивация и контроль. Функции контроля. Процесс контроля. Негативные эффекты неправильного контроля. Оценка достижений и текущий контроль. Способы осуществления

контроля. Наложение взысканий. Аттестация как форма контроля. Подготовка и процедура проведения аттестации.

Интерактивные формы: Семинар в диалоговом режиме

Тема 4. Межличностные отношения в организации.

Хотторнский эффект и доктрина «человеческих отношений». Природа неформальных отношений в организации. Неформальная и латентная структура организационных отношений. Отрицательные эффекты неформальных отношений. Манипуляции сотрудников и способы противодействия им. Организационные конфликты: происхождение и динамика. Причины организационных конфликтов. Профилактика конфликта. Процедуры урегулирования конфликта. Конфликтные личности в организации.

Интерактивные формы: Семинар в диалоговом режиме

Тема 5. Управление внутригрупповыми процессами.

Происхождение и природа неформальных групп. Цели группы. Групповой статус как форма социального вознаграждения. Функции и свойства групповых норм. Механизмы группового контроля. Позитивные и негативные эффекты влияния групповых норм на организационные процессы. Способы изменения групповых норм. Феномен лидерства. Теории лидерства. Лидерство и руководство. Принципы взаимодействия руководителя и лидера. Контроль и наказание как средство изменения групповых норм. Влияние группового меньшинства. Требования к групповому меньшинству. Групповые нормы и инновации. Условия и методы успешного внедрения инноваций.

Интерактивные формы: Семинар в диалоговом режиме

4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа студентов является особой формой организации учебного процесса, представляющая собой планируемую, познавательно, организационно и методически направляемую деятельность студентов, ориентированную на достижение конкретного результата, осуществляемую без прямой помощи преподавателя. Самостоятельная работа студентов является составной частью учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний и навыков, поиск и приобретение новых знаний, а также выполнение учебных заданий, подготовку к предстоящим занятиям и экзамену. Она предусматривает, как правило, разработку рефератов, написание докладов, выполнение творческих, индивидуальных заданий в соответствии с учебной программой (тематическим планом изучения дисциплины). Тема для такого выступления может быть предложена преподавателем или избрана самим студентом, но материал выступления не должен дублировать лекционный материал. Реферативный материал служит дополнительной информацией для работы на практических занятиях. Основная цель данного вида работы состоит в обучении студентов методам самостоятельной работы с учебным материалом. Для полноты усвоения тем, вынесенных в практические занятия, требуется работа с первоисточниками. Курс предусматривает самостоятельную работу студентов со специальной литературой. Следует отметить, что самостоятельная работа студентов результативна лишь тогда, когда она выполняется систематически, планомерно и целенаправленно.

Задания для самостоятельной работы предусматривают использование необходимых терминов и понятий по проблематике курса. Они нацеливают на практическую работу по применению изучаемого материала, поиск библиографического материала и электронных источников информации, иллюстративных материалов. Задания по самостоятельной работе даются по темам, которые требуют дополнительной проработки.

Общий объем самостоятельной работы студентов по дисциплине включает аудиторную и внеаудиторную самостоятельную работу студентов в течение семестра.

Аудиторная самостоятельная работа осуществляется в форме выполнения тестовых заданий, мини-выступлений на семинарах, защиты рефератов по дисциплине. Аудиторная самостоятельная работа обеспечена базой тестовых материалов по разделам дисциплины.

Внеаудиторная самостоятельная работа осуществляется в формах:
- подготовки к устным докладам (мини-выступлениям);
- подготовка к защите реферата;

Темы выступлений

1. Линейный, функциональный и дивизиональный типы горизонтального разделения труда.
2. Организационные требования к рабочему месту.
3. Делегирование полномочий.
4. Поиск и подбор персонала. Основные источники набора персонала.
5. Процедура и методы оценивания персонала при приеме на работу.
6. Обучение, профориентация и социальная адаптация новичков в коллективе.
7. Координация действий как одна из функций организации.
8. Основные принципы вертикального разделениия труда.
9. Аппаратные полномочия и их разновидности.
10. Проблема подбора и подготовки управленческих кадров.
11. Современные теории мотивации персонала.
12. Мотивация и вознаграждение. Структура вознаграждения.
13. Базовая и компенсационная составляющие вознаграждения.
14. Демотивация персонала и способы ее преодоления
15. Стимулирующая составляющая вознаграждения и способы увязывания ее с результирующими и процессуальными целями.
16. Мотивация и контроль. Функции контроля.
17. Способы осуществления контроля.
18. Аттестация как форма контроля. Подготовка и процедура проведения аттестации.
19. Неформальная и латентная структура организационных отношений.
20. Манипуляции сотрудников и способы противодействия им.
21. Организационные конфликты: происхождение и динамика.
22. Профилактика организационных конфликтов.
23. Процедуры урегулирования конфликта.
24. Конфликтные личности в организации.
25. Происхождение и природа неформальных групп.
26. Функции и свойства групповых норм. Механизмы группового контроля.
27. Изменение групповых норм через лидерство. Принципы взаимодействия руководителя и лидера.
28. Контроль и наказание как средство изменения групповых норм.
29. Влияние группового меньшинства.
30. . Групповые нормы и инновации. Условия и методы успешного внедрения инноваций.

Темы рефератов

1. Современные методы профессионального отбора персонала.
2. Проблема демотивации персонала.
3. Современные методы материального стимулирования персонала.
4. Современные методы нематериального стимулирования персонала.
5. Контроль как средство мотивации персонала.
6. Программы оптимизации отношений в современных организациях
7. Управление организационными конфликтами.
8. Руководство и лидерство в организации.
9. Ролевая дифференциация в неформальной группе подростков.

10. Принципы и методы внедрения организационных изменений.
11. Групповая композиция: проблема комплектования рабочей группы.

Для самостоятельной подготовки к занятиям по дисциплине рекомендуется использовать учебно-методические материалы:

1. Резник А.И. Психология управления и организационное консультирование: опорный конспект. – Ульяновск: ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И. Н. Ульянова», 2018. – 30 с.

5. Примерные оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Организация и проведение аттестации студента

ФГОС ВО в соответствии с принципами Болонского процесса ориентированы преимущественно не на сообщение обучающемуся комплекса теоретических знаний, но на выработку у бакалавра компетенций – динамического набора знаний, умений, навыков и личностных качеств, которые позволят выпускнику стать конкурентоспособным на рынке труда и успешно профессионально реализовываться.

В процессе оценки бакалавров используются как традиционные, так и инновационные типы, виды и формы контроля. При этом постепенно традиционные средства совершенствуются в русле компетентностного подхода, а инновационные средства адаптированы для повсеместного применения в российской вузовской практике.

Цель проведения аттестации – проверка освоения образовательной программы дисциплины-практикума через сформированность образовательных результатов.

Промежуточная аттестация осуществляется в конце семестра и завершает изучение дисциплины; помогает оценить крупные совокупности знаний и умений, формирование определенных компетенций.

Оценочными средствами текущего оценивания являются: мини-выступления, тесты по теоретическим вопросам дисциплины, защита рефератов и т.п. Контроль усвоения материала ведется регулярно в течение всего семестра на практических (семинарских, лабораторных) занятиях.

№ п/п	**СРЕДСТВА ОЦЕНИВАНИЯ,** используемые для текущего оценивания показателя формирования компетенции	Образовательные результаты дисциплины
	Оценочные средства для текущей аттестации ОС-1 Тестовые задания ОС-2 Мини-выступления на семинарах ОС-3 Защита реферата	ОР-1 Знать принципы горизонтального разделения труда и делегирования полномочий, способы координирования взаимодействия участников организационной деятельности, требования к системе мотивации и контроля ОР-2 Уметь оценивать личностный потенциал сотрудников организации, проектировать эффективную систему мотивации и контроля ОР-3 Уметь осуществлять профилактику и урегулирование конфликтов, управлять процессами групповой динамики
	Оценочные средства для промежуточной аттестации **зачет (экзамен)** ОС-4 Экзамен в форме устного собеседования	

		ОР-4 Знать закономерности общения и протекания совместной деятельности, феноменологию и динамику малой группы ОР-5 Уметь завоевывать лидерскую позицию, оказывать влияние на процессы, протекающие в организационном подразделении ОР-6 Знать основные факторы демотивации, причины возникновения конфликтов в ходе совместной деятельности ОР-7 Уметь распределять функции между участниками совместной деятельности, делегировать полномочия, координировать действия ОР-8 Знать основания для применения индивидуального подхода при определении средств мотивации субъекта ОР-9 Уметь проводить по известному алгоритму психологические тренинги с использованием современных психолого-педагогических технологий ОР-10 Знать факторы и механизмы образования малых групп ОР-11 Уметь вступать в контакт и развивать позитивные отношения, эмпатически воспринимать реакции партнера, оказывать влияние на его действия ОР-12 Знать закономерности продвижения сотрудника по карьерной лестнице, принципы организации и обучения кадрового резерва ОР-13 Уметь оценить развивающие программы корпоративных центров обучения и тренинговых компаний на соответствие современному состоянию социальной психологии и образовательным потребностям обучающихся

Описание оценочных средств и необходимого оборудования (демонстрационного материала), а также процедуры и критерии оценивания индикаторов достижения компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения образовательной программы представлены в Фонде оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Организационная психология».

Материалы, используемые для текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине

Материалы для организации текущей аттестации представлены в п.5 программы.

Материалы, используемые для промежуточного контроля успеваемости обучающихся по дисциплине

ОС-4 Экзамен в форме устного собеседования

Примерные вопросы к экзамену

1. Феномен организации. Понятие управления. Менеджмент как область знаний.
2. Основные этапы эволюции менеджмента.
3. Системно-функциональный подход в управлении организацией. Современные стратегии управления организацией.
4. Горизонтальное разделение труда.
5. Организационные требования к рабочему месту. Принцип сбалансированности.
6. Подбор персонала: основные этапы и процедуры.
7. Основные принципы вертикального разделения труда в организации.
8. Мотивация и вознаграждение. Основные слагаемые вознаграждения.
9. Базовая составляющая вознаграждения.
10. Компенсационная составляющая вознаграждения. Явление демотивации.
11. Стимулирующая составляющая вознаграждения.
12. Методы нематериального стимулирования.
13. Функции и принципы организации контроля. Формы контроля.
14. Способы регуляции поведения персонала в ходе контроля.
15. Функции и процедура аттестации.
16. Межличностные отношения в организации.
17. Основные причины организационных конфликтов Профилактика и урегулирование конфликта.
18. Функции и механизмы влияния неформальной группы. Групповые нормы.
19. Влияние неформальной группы на функционирование организации. Методы управления неформальной группой через лидерство.
20. Контроль и наказание как средство изменения групповых норм.
21. Влияние группового меньшинства на процесс изменения групповых норм.
22. Условия и методы успешного внедрения инноваций.

В конце изучения дисциплины подводятся итоги работы студентов на лекционных и практических занятиях путем суммирования заработанных баллов в течение семестра.

Критерии оценивания знаний обучающихся по дисциплине

Формирование балльно-рейтинговой оценки работы обучающихся

		Посещение лекций	Посещение практических занятий	Работа на практических занятиях	Экзамен
8 семестр	Разбалловка по видам работ	2 х 1=2 балла	10 х 1=10 баллов	224 балла	64 балла
	Суммарный макс. балл	2 балла max	12 баллов max	236 баллов max	300 баллов max

Критерии оценивания работы обучающегося по итогам 1семестра

Оценка	Баллы (3 ЗЕ)
«отлично»	271-300
«хорошо»	211-270
«удовлетворительно»	151-210
«неудовлетворительно»	150 и менее

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Успешное изучение курса требует от обучающихся посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления с основной и дополнительной литературой.

Запись **лекции** – одна из форм активной самостоятельной работы обучающихся, требующая навыков и умения кратко, схематично, последовательно и логично фиксировать основные положения, выводы, обобщения, формулировки. В конце лекции преподаватель оставляет время (5 минут) для того, чтобы обучающиеся имели возможность задать уточняющие вопросы по изучаемому материалу. Из-за недостаточного количества аудиторных часов некоторые темы не удается осветить в полном объеме, поэтому преподаватель, по своему усмотрению, некоторые вопросы выносит на самостоятельную работу студентов, рекомендуя ту или иную литературу. Кроме этого, для лучшего освоения материала и систематизации знаний по дисциплине, необходимо постоянно разбирать материалы лекций по конспектам и учебным пособиям. В случае необходимости обращаться к преподавателю за консультацией.

Подготовка к практическим занятиям.

При подготовке к практическим занятиям студент должен изучить теоретический материал по теме занятия (использовать конспект лекций, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, при необходимости дополнить конспект, делая в нем соответствующие записи из литературных источников). В случае затруднений, возникающих при освоении теоретического материала, студенту следует обращаться за консультацией к преподавателю. Идя на консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

В начале практического занятия преподаватель знакомит студентов с темой, оглашает план проведения занятия, выдает задания. В течение отведенного времени на выполнение работы студент может обратиться к преподавателю за консультацией или разъяснениями. В конце занятия проводится прием выполненных заданий, собеседование со студентом.

Результаты выполнения практических зданий оцениваются в баллах, в соответствии с балльно-рейтинговой системой университета.

Планы практических занятий (8 семестр)

Практическое занятие № 1. Теория и практика организации персонала.

План:

1. Линейный, функциональный и дивизиональный типы горизонтального разделения труда.
2. Организационные требования к рабочему месту.
3. Делегирование полномочий.

Устные доклады и обсуждение заданных тем.

Практическое занятие № 2. Мотивация и контроль.

План:

1. Современные теории мотивации персонала.
2. Мотивация и вознаграждение. Структура вознаграждения.
3. Базовая и компенсационная составляющие вознаграждения.
4. Демотивация персонала и способы ее преодоления.

Устные доклады и обсуждение заданных тем.

Практическое занятие № 3. Межличностные отношения в организации.
План:

1. Хотторнский эффект и доктрина «человеческих отношений».
2. Природа неформальных отношений в организации.
3. Отрицательные эффекты неформальных отношений.
4. Манипуляции сотрудников и способы противодействия им.

Устные доклады и обсуждение заданных тем.

Практическое занятие № 4. Управление внутригрупповыми процессами.
План:

1. Позитивные и негативные эффекты влияния групповых норм на организационные процессы.
2. Способы изменения групповых норм.
3. Феномен лидерства. Теории лидерства.
4. Лидерство и руководство.
5. Принципы взаимодействия руководителя и лидера.

Устные доклады и обсуждение заданных тем.

Практическое занятие № 5. Управление внутригрупповыми процессами.
План:

1. Контроль и наказание как средство изменения групповых норм.
2. Способы дискредитации антиорганизационно-ориентированного лидера.
3. Правила применения санкций.
4. Влияние группового меньшинства.
5. Требования к групповому меньшинству.

Устные доклады и обсуждение заданных тем.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, Интернет-ресурсов, необходимых для освоения дисциплины

Основная литература

1. Организационная психология: учебник / А.Б. Леонова, Т.Ю. Базаров, М.М. Абдуллаева [и др.]; под общ. ред. А.Б. Леоновой. – Москва: ИНФРА-М, 2022. – 429 с. – (Электронный ресурс. – Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1850630).
2. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология: учебное пособие / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. – Санкт-Петербург: Речь, 2002. – 298 с. – (Электронный ресурс. – Режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/457304).
3. Семенов, А. К. Организационное поведение: учебник / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – 3-е изд. – Москва: Дашков и К°, 2021. – 272 с. – (Электронный ресурс. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621937).

Дополнительная литература

1. Быков, С. В. Организационная психология: учебное пособие: / С. В. Быков; Самарская гуманитарная академия. – Самара: Самарская гуманитарная академия, 2013. – 110 с. – (Электронный ресурс. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=375365).

2. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации: учебник / А. В. Дейнека. – 3-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. – 288 с. – (Электронный ресурс. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684384).
Психология управления: хрестоматия / сост. Н. А. Малягина. – Москва: Евразийский открытый институт, 2011. – 215 с. – (Электронный ресурс. – Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=90713).

Интернет-ресурсы

- Антонова Н.В. Психология управления: учебное пособие. – Москва: Высшая школа экономики, 2010. – 271 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=74306
- Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие для вузов. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Инфра-М, 2008. [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://znanium.com/go.php?id=158366
- Захарова Л.Н. Основы психологического консультирования организаций: учебное пособие / Л.Н.Захарова. – М.: Логос, 2012. - 432 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=84987
- Карташова Л.В. Организационное поведение: учеб. пособие. – Москва: Инфра-М, 2008. [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://znanium.com/go.php?id=155174
- Красовский Ю.Д. Организационное поведение: учебник. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: Юнити-Дана, 2015. [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=116632
- Основы менеджмента: учебник: пер. с англ. / М.Мескон, М.Альберт, Ф. Хедоури; - [2-е изд.]. - М.: Дело, 2001. [Электронный ресурс] - Режим доступа: https://studfiles.net/preview/4514715/
- Островский Э.В. Психология управления: учеб. пособие для вузов. – М.: Инфра-М, 2008. 247 с. [Электронный ресурс] - Режим доступа: http://znanium.com/go.php?id=138378