

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»

Педагогический институт

Кафедра социальной и возрастной психологии

УТВЕРЖДАЮ:

Директор института



Т. И. Гущина

«05» июля 2021 г.

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

по дисциплине Б1.В.3.1 Организации в бизнесе

Направление подготовки/специальность: 37.04.01 - Психология

Профиль/направленность/специализация: Психология бизнеса

Уровень высшего образования: магистратура

Квалификация: Магистр

год набора: 2021

**Автор программы:**

Кандидат психологических наук, доцент Комаров Владимир Владимирович

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 - Психология (уровень магистратуры) (приказ Министерства образования и науки РФ от «29» июля 2020 г. № 841).

Рабочая программа принята на заседании Кафедры социальной и возрастной психологии «01» июля 2021 г. Протокол № 12

Рассмотрена и одобрена на заседании Ученого совета Педагогического института, Протокол от «05» июля 2021 г. № 8.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи дисциплины.....	4
2. Место дисциплины в структуре ОП Магистра.....	5
3. Объем и содержание дисциплины.....	5
4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства.....	13
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).....	20
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	21
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	22

## 1. Цели и задачи дисциплины

### 1.1 Цель дисциплины – формирование компетенций:

ПК-3 Способен создавать пространство для партнерства, профессионального общения, развития эффективной организационной культуры в компании, а также выстраивать свою собственную траекторию профессионального развития и самосовершенствования в бизнесе

### 1.2 Типы задач профессиональной деятельности, к которым готовятся обучающиеся в рамках освоения дисциплины:

- научно-исследовательский
- организационно-управленческий (администрирование)
- экспертно-диагностический

### 1.3 Дисциплина ориентирована на подготовку обучающихся к профессиональной деятельности в сфере: 40 Сквозные виды профессиональной деятельности в промышленности (в сферах: консультирования, управления коммуникацией, администрирования бизнес-процессов и обеспечения работы с персоналом)

### 1.4 В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы:

Обобщенные трудовые функции / трудовые функции / трудовые или профессиональные действия (при наличии профстандарта)	Код и наименование компетенции ФГОС ВО, необходимой для формирования трудового или профессионального действия	Индикаторы достижения компетенций
	ПК-3 Способен создавать пространство для партнерства, профессионального общения, развития эффективной организационной культуры в компании, а также выстраивать свою собственную траекторию профессионального развития и самосовершенствования в бизнесе	Организует и руководит работой команды, вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели организации

### 1.5 Согласование междисциплинарных связей дисциплин, обеспечивающих освоение компетенций:

ПК-3 Способен создавать пространство для партнерства, профессионального общения, развития эффективной организационной культуры в компании, а также выстраивать свою собственную траекторию профессионального развития и самосовершенствования в бизнесе

№ п/п	Наименование дисциплин, определяющих междисциплинарные связи	Форма обучения			
		Очно-заочная (семестр)			
		1	3	4	5
1	Бизнес-игры		+		

2	Производственная практика в профильных организациях			+	+
3	Психология прогнозирования		+		
4	Психотехники ведения переговоров			+	
5	Психотехники избегания рисков			+	
6	Современные HR-технологии в организации	+			

## 2. Место дисциплины в структуре ОП магистратуры:

Дисциплина «Организации в бизнесе» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, учебного плана ОП по направлению подготовки 37.04.01 - Психология.

Дисциплина «Организации в бизнесе» изучается в 2 семестре.

## 3. Объем и содержание дисциплины

3.1. Объем дисциплины: 2 з.е.

Очно-заочная: 2 з.е.

Вид учебной работы	Очно-заочная (всего часов)
<b>Общая трудоёмкость дисциплины</b>	<b>72</b>
Контактная работа	24
Лекции (Лекции)	8
Практические (Практ. раб.)	16
Самостоятельная работа (СР)	48
Зачет	-

## 3.2. Содержание курса:

№ темы	Название раздела/темы	Вид учебной работы, час.			Формы текущего контроля
		Лек ции	Пра кт. раб.	СР	
		О-3	О-3	О-3	
2 семестр					
1	Организация как феномен.	2	4	12	Тестирование; Опрос
2	Проблема власти и лидерства в организации	2	4	12	Тестирование; Опрос

3	Персонал организации: личностные характеристики, ценности, мотивация. Отбор, адаптация и карьера персонала.	2	4	12	Тестирование; Опрос
4	Организационная культура и развитие организации	2	4	12	Тестирование; Опрос

### Тема 1. Организация как феномен. (ПК-3)

#### Лекция.

Исследование организационных структур как одно из направлений в организационной психологии. Структура организации. Виды и типы организационных структур. Жизненный цикл организации. Организационная культура как предмет исследования в организационной психологии.

Концепция организационной структуры Гринберга и Барона.

Элементы измерения организации в концепции Т.Ю. Базарова.

Регламентация группового поведения. Нормы как средство социального контроля. Функции норм. Нормы и конформное поведение. Причины конформности. Норма как власть большинства. Влияние меньшинства в организации.

Понятие о целях и ценностях организации. Миссия организации.

Планирование в структуре управленческой деятельности. Этапы процесса планирования. Планирование и постановка целей. Понятие миссии организации, требования к ее формулировке. Психологические аспекты возникновения субъективных целей. Эффективность деятельности при добровольном и принудительном целеобразовании.

Требование к целям: определенность, ясность, измеримость, достижимость, сроки выполнения, наличие ответственных. Правила выработки целей: разведение целей и задач, достижение компромисса между общеорганизационными и индивидуальными интересами, определение оптимального уровня трудности, соблюдение временного и объемного оптимума.

Функция организации. Понятие организации. Организация как процесс и результат. Содержание функции организации в управлении: организационное проектирование; функциональное разделение прав, обязанностей, полномочий; координация.

Типы организационных структур – иерархические (традиционные, жесткие) и адаптивные (органические, адхократические). Линейно-функциональные и линейно-штабные структуры как пример иерархических организаций. Их недостатки: инерционность в принятии решений, негибкость в реагировании на изменения, иммунитет к инновациям. Проблемы управляемости адаптивных структур (матричных, проектных, конгломератных). Основные характеристики организационных структур – сложность, формализованность, централизация. Значимость неформальных, скрытых организаций.

Ключевая роль делегирования в реализации функции организации. Сущность делегирования. Причины сопротивления делегированию: занятость, недостаточная компетентность, отношения с вышестоящим руководством, боязнь конкуренции и потери авторитета, недоверие к подчиненным. Психологические факторы гиперделегирования: отсутствие авторитета, боязнь ответственности, неустойчивость к неопределенности, импульсивность, конформизм, нейротизм. Правила делегирования для руководителя: учет мнений, принятие права на ошибку, доверие к подчиненным, совершенствование контроля, правильный подбор и стимулирование сотрудников.

Функция контроля в организации. Значение контроля в управлении.

Контроль как основа для коррекции. Сущность контроля: способ сбора оперативной информации; проявление внимания к работнику; средство повышения мотивации исполнителей. Принципы реализации контроля – постоянство, оперативность, объективность, открытость, экономичность, наличие обратной связи, адекватность личности руководителя.

Сплоченность. Сочетание личностного и группового как основа сплоченности. Факторы сплоченности: совпадение ценностей, соответствие групповых целей индивидуальным потребностям, стиль руководства, организация коммуникации. Последствия сплоченности: усиление влияния групп на индивида, рост индивидуальной адаптации, снижение текучести рабочей силы. Сплоченность и групповая продуктивность.

Общение (коммуникация) в организации. Функции общения.

Коммуникативная функция общения. Структура коммуникативного акта.

Средства коммуникации. Вербальное общение. Невербальные средства общения. Явный и скрытый смысл. Регулятивная функция общения.

Перцептивная функция общения. Идентификация. Эмпатия. Рефлексия.

Интерпретация и атрибуция. «Эффекты» межличностного восприятия.

Точность межличностной перцепции. Межличностная аттракция. Обратная связь. Общение и понимание. Барьеры эффективного общения. Оценка источника сообщения. Общение и статус. Система организационного общения.

Информационные потоки. Типы коммуникационных сетей. Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления. Критерии эффективности коммуникативных сетей. Пути повышения эффективности общения в организациях.

Функциональный анализ управленческой деятельности как наиболее адекватный способ раскрытия ее содержания. Система основных управленческих функций. Деятельностно-административные функции: целеполагание, прогнозирование, планирование, организация исполнения, мотивирование, принятие решений, коммуникация, контроль, коррекция.

Кадровые функции – управление персоналом, дисциплинарная, воспитательная, арбитражная, психотерапевтическая. Производственно-технологические функции – оперативное управление, материально-техническое обеспечение, инновационная, маркетинговая. Синтетические функции – интеграционная, стратегическая, представительская, экспертно-консультативная, стабилизационная

### **Практическое занятие.**

1. Организация как феномен. 2. Структура организации. 3. Общение в организации. Функции общения. 4. Коммуникативная функция общения. Структура коммуникативного акта. Средства коммуникации. Вербальное общение. Невербальные средства общения. 5. Регулятивная функция общения. 6. Перцептивная функция общения. Идентификация. Эмпатия. Рефлексия. Интерпретация и атрибуция. «Эффекты» межличностного восприятия. Точность межличностной перцепции. Межличностная аттракция. Обратная связь. 7. Общение и понимание. Барьеры эффективного общения. Оценка источника сообщения. 8. Общение и статус. 9. Система организационного общения. Информационные потоки. Типы коммуникационных сетей. 10. Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления.

#### **Задания для самостоятельной работы.**

1) Подготовиться к обсуждению вопросов и сделать выписки по вопросам семинара. 2) Дать полную характеристику (письменно) структуре организации и основным теориям структуры организации.

### **Тема 2. Проблема власти и лидерства в организации (ПК-3)**

#### **Лекция.**

Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие. Общая классификация оснований власти. Основания власти и контроль. Взаимосвязь оснований власти.

Типология власти Дж. Френча и Б. Равена. Метод исследования типологии власти в организации, основанный на концепции Дж. Френча и Б. Равена. Стилиевые характеристики власти. Управленческая «решетка» Р.Блейка и Дж.Мутона.

Организационная власть: содержание понятия и основные психологические критерии определения.

Нравственная ориентация руководителя.

Организационное доверие как предмет исследования в современной организационной психологии.

Косвенные методы влияния. Потребность во власти. Модель власти в межличностном взаимодействии. Власть и свобода. Власть и повиновение. Феномен лидерства. Психологические характеристики лидера. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть. Лидерство и эволюция власти в организации. Теории лидерства. Типология лидерства: деловые и эмоциональные лидеры, ситуативные лидеры, лидеры микрогрупп.

Руководство как социальное явление. Руководство и лидерство как феномены управления. Соотношение руководства и лидерства. Их сходство и различия. Власть руководителя и власть лидера.

Критерии и факторы эффективности руководства. Психологические и непсихологические критерии эффективности руководства. Непсихологические показатели успешности деятельности руководителя: действенность, экономичность, качество, производительность, нововведения, прибыльность. Психологические критерии эффективности руководства: качество трудовой жизни (психологический климат в коллективе, мотивация членов коллектива), авторитет руководителя, самооценка коллектива.

Авторитет руководителя. Источники и виды авторитета. Формальный и психологический авторитет руководителя. Составляющие психологического авторитета (моральный и функциональный авторитет).

Схема М. Шоу описания личности руководителя: биографические характеристики, способности, черты личности. Биографические характеристики: пол, возраст, социально-экономический статус, образование. Общие способности руководителя. Интеллект как фактор эффективности. Роль



практической составляющей интеллекта руководителя. Специальные (управленческие) способности руководителя: японские и финские исследования, концепция ограничений Френсиса и Вудкока, понятие организаторских способностей в школе Л.И. Уманского.

Черты личности эффективного руководителя: доминантность, уверенность в себе, эмоциональная устойчивость, креативность, ответственность, стремление к достижению, общительность. Стил как фактор эффективности руководства. Теоретические модели стилия руководства. Традиционная трехчленная стилевая модель. Ситуационная модель Ф. Фидлера. Подход Р. Лайкерта: руководитель, ориентированный на человека или на задачу. Управленческая решетка Р. Блейка и Д. Моутона. Современные представления об эффективном стиле руководства: адаптивный подход, партисипативный стиле руководства. Основные черты партисипативного стилия. Сущность партисипативности – привлечение к организации управления. Ограничения в использовании партисипативного стилия руководства.

Измерение лидерства и руководства. Модель Фидлера.

### **Практическое занятие.**

1. Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие.
2. Общая классификация оснований (источников) власти. Основания власти и контроль.
3. Косвенные методы влияния.
4. Потребность во власти.
5. Модель власти в межличностном взаимодействии.
6. Власть и свобода. Власть и повиновение.
7. Феномен лидерства.
8. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть.
9. Лидерство и эволюция власти в организации.
10. Теории лидерства.
11. Стили лидерства и оценка их эффективности.

### **Задания для самостоятельной работы.**

- 1) Подготовиться к обсуждению вопросов и сделать выписки по вопросам семинара. 2) Выписать выписки по проблеме власти и источникам власти, ориентируясь на работу Оконешниковой О. В. «Политическая психология». 3) Выписать характеристики руководителя, лидера, стили лидерства и руководства, ориентируясь на работу Оконешниковой О. В. и работу Андреевой Г. А.

## **Тема 3. Персонал организации: личностные характеристики, ценности, мотивация. Отбор, адаптация и карьера персонала. (ПК-3)**

### **Лекция.**

Личностные характеристики персонала.

Структура личности по К.К. Платонову. Типология личности на основе темперамента, конституции и характера.

Акцентуации личности и их учет в управлении.

Экстраверсия и интроверсия.

Экстернальность и интернальность.

Поведение в организации: типология Деллингера. Типология стилей социального поведения Делингера: квадрат, круг, треугольник, прямоугольник, зигзаг.

Профессиональные стили мышления. Типология стилей мышления: синтетик, идеалист, прагматик, аналитик, реалист.

Учет модальности личности в организации: визуальный, аудиальный и

кинестетический тип.

Профессиональные типы личности. Типологии личности на основе профессиональных склонностей. Типология Климova и методика ДДО для изучения профессиональных склонностей. Типология Холланда.

Соционические типы личности.

Социально-психологические установки личности. Социальнопсихологические типологии личности.

Типология направленности личности

Олпорта и Шпрангера. Ценности и цели работников, проблема лояльности организации.

Мотивы и потребности людей в организациях. Взаимосвязи между потребностями и их суммарный эффект. Теории мотивации. Теория мотивации А.Маслоу. Теория мотивации К.Альдерфера. Теория Х - Y Д.МакГрегора. Двухфакторная теория мотивации Херцберга. Теория подкрепления мотивов. Теория ожидания. Целевая теория мотивации. Модификация поведения (behavior modification).

Управление мотивацией персонала. Практические методы стимулирования деятельности работников. Программы материального стимулирования. Система Скэнлона. Система Раккера. Управление по целям (management by objectives). Обогащение труда. Партисипативность. Понятие «оплачиваемая работа» (О.Нойбергер).

Профессиограмма, психограмма, профессионально важные качества.

Профессионализация. Стадии профессионального развития.

Готовность к профессиональному выбору. Факторы привлекательности и мотивы выбора профессии. Профессиональное самоопределение.

Профессиональный план. Профессиональное консультирование.

Адаптация: профессиональная, социально-психологическая, психофизиологическая. Факторы, влияющие на профессиональную адаптацию.

Профессиональная деформация и профессиональное выгорание.

Организационные и личностные факторы профессионального выгорания.

Методы диагностики эмоционального выгорания.

Карьера. Виды карьеры. Характеристика горизонтальной, вертикальной и ступенчатой карьеры. Управление карьерой персонала.

Цели и задачи профессионального отбора. Оценка деятельности. Можно ли прогнозировать успех кандидата? Методы получения информации о кандидатах на рабочее место. Биографические данные. Файл биографической информации. Оценочное интервью. Рекомендательные письма и телефонный запрос сведений о кандидате. Оценки сослуживцев и руководителей. Тестирование. Стандартизация. Нормы. Надежность. Валидность. Типы тестов. Достоинства и недостатки тестирования в организациях. Центр оценки кадров (assessment center).

Кадровые функции руководителя: управление персоналом, дисциплинарная, воспитательная, арбитражная, психотерапевтическая.

Функции руководителя по управлению персоналом (кадровый менеджмент): формирование кадровой политики; кадровое планирование; разработка профессионально-квалификационных требований; набор персонала; отбор персонала; определение системы заработной платы; организация адаптации; подбор и расстановка кадров; повышение квалификации и переподготовка; оценка персонала; планирование карьеры. Психологический аспект управления персоналом.

Прием на работу, аттестация и ротация кадров.

Цели и задачи профессионального отбора. Оценка деятельности. Можно ли прогнозировать успех кандидата? Методы получения информации о кандидатах на рабочее место. Биографические данные. Файл биографической информации. Оценочное интервью. Рекомендательные письма и телефонный запрос сведений о кандидате. Оценки сослуживцев и руководителей. Тестирование. Стандартизация. Нормы. Надежность. Валидность. Типы тестов. Достоинства и недостатки тестирования в организациях. Центр оценки кадров (assessment center).

Управление мотивацией персонала. Понятие внешней и внутренней мотивации. Теория двух мотивационных систем. Методы стимулирования труда – экономические и неэкономические. Разнообразие экономических методов стимулирования труда. Факторы, снижающие их действенность. Методы обогащения работ. Управление по целям. Метод соучастия (партиципативность), перспективы его использования.

Воспитательная функция руководителя, особенности ее реализации. Роль научения через наблюдение и идентификации в осуществлении воспитательной функции. Принципы единой морали и принцип единства слова и дела в поведении руководителя.

Конфликты в организации, их причины. Основные понятия управления конфликтами: контролирование, урегулирование, разрешение, соглашение, «конструктивное управление конфликтами». Достижение согласия как основа преодоления конфликта. Силовые и переговорные способы разрешения конфликтов.

Роль руководителя в управлении конфликтами: позиции посредника и арбитра. Преимущества и недостатки арбитража и посредничества.

Необходимость арбитража.

Требования к посреднику. Навыки управления конфликтами: коммуникативные и навыки принятия решений. Эффективная коммуникация как основной инструмент конструктивного управления конфликтами.

Личностные особенности руководителя, значимые в обеспечении психологического комфорта: ориентация на человека, ответственность, уверенность в себе, чувство юмора.

### **Практическое занятие.**

1. Понятие типологии личности. Типологический диагноз как основа для прогноза социального поведения человека.
2. Биологические типологии. Конституциональные типологии (Кречмер, Шелдон). Типологии темперамента (Павлов, Теплов, Небылицын, Мерлин, Русалов). Значение конституциональных и темпераментных типологий для прогноза успешности в профессиональной деятельности.
3. Индивидуальный стиль деятельности.
4. Личность как система значимых отношений. Типологии характера и акцентуации личности (К. Леонгард, А.Е.Личко).
5. Типология личности К.Юнга (экстраверсия-интроверсия). Юнгианские типы личности: эмотивный, ощущающий, интуитивный, мыслительный. Соционический подход к анализу личности. Применение соционики в психологии управления.
6. Психогеометрия для менеджеров, по С. Деллингер: треугольник, квадрат, круг, зигзаг, прямоугольник. Применение психогеометрической типологии для кадрового менеджмента.
7. Стили мышления, по Р.Брэмсон и А.Харрисон (1984): синтетический, идеалистический, прагматический, аналитический, реалистический.

8. Субмодальности личности (визуал, аудиал, кинестетик) и их применение в кадровом менеджменте.

9. Типология профессиональной деятельности. Профессиональная типология Е.А.Климова: «человек-человек»; «человек-техника», «человек-природа», «человек-знак», «человек-художественный образ».

10. Классификация типов личности Дж. Холланда: реалистичный тип; интеллектуальный тип; социальный тип; конвенциональный тип; предприимчивый тип; артистический тип. Применение классификации Дж. Холланда в кадровом менеджменте.

11. Социально-психологические качества личности. Социальнопсихологические типы личности (классификация Олпорта и Шпрангера). Учет социально-психологических качеств личности.

#### **Задания для самостоятельной работы.**

1) Подготовиться к обсуждению вопросов и сделать выписки по типам личности в профессиональной деятельности (в виде таблицы). 2) Выполните методику Холланда. Оформите протокол исследования. Сделайте выводы о профессиональных склонностях.

### **Тема 4. Организационная культура и развитие организации (ПК-3)**

#### **Лекция.**

Организационная культура как предмет исследования в организационной психологии. Типологии организационных культур. Проблема диагностики оргкультуры.

Понятие психологического климата, его интегральный характер.

Необходимость комплексного изучения психологического климата. Структура психологического климата (отношение к труду и отношение друг к другу).

Факторы психологического климата: социально-экономические, организационно-управленческие, социально-психологические.

Руководство как фактор психологического климата. Влияние коммуникативной компетентности руководителя на психологический климат в организации.

Психологический климат организации. Методы диагностики психологического климата. Управление психологическим климатом организации.

Функциональные состояния работников организации: понятие функционального состояния, виды. Обязательные компоненты всех видов функциональных состояний. Основные группы методов исследования функциональных состояний. Работоспособность как функциональное состояние. Методика «САН»: назначение, сущность, применение.

Профессиональное утомление: понятие и признаки.

Развитие организации. Инновационная функция руководителя. Типы инноваций в организации: предметно-целевые, технико-технологические, организационно-управленческие, социально-экономические. Особенности социальных нововведений. Высокий риск и последствия социальных нововведений. Инновации в образовании.

Причины сопротивления инновациям: экономические, личностные, социально-психологические.

Психологические факторы инновационного процесса: установки, коммуникации, психологический климат, лидеры, индивидуальные особенности участников инновационного процесса (пол, возраст, квалификация, мотивация, личностные черты).

#### **Практическое занятие.**

1. Организационная культура.

2. Факторы, детерминирующие формирование организационной культуры.
3. Теории организационной культуры.
4. Организационная культура и лидерство.
5. Национальное в организационной культуре.
6. Цели организационного развития.
7. Методы развития организации.
8. Развитие индивида. Развитие группы.
9. Коучинг как метод развития индивида, группы и организации.
10. Организационная культура образовательного учреждения.

#### **Задания для самостоятельной работы.**

1) Подготовиться к обсуждению вопросов и сделать выписки по плану семинара. 2) Выписать характеристики организационной культуры, ориентируясь на работу Мацумото в виде таблицы. 3) Сделать выписки относительно организационной культуры образовательного учреждения. Какие типы организационной культуры образовательного учреждения существуют?

#### **4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства**

##### **4.1. Распределение баллов:**

Балльно-рейтинговые мероприятия не предусмотрены

##### **4.2 Типовые оценочные средства текущего контроля**

#### **Опрос**

##### **Тема 1. Организация как феномен.**

1. Организация как феномен. 2. Структура организации. 3. Общение в организации. Функции общения. 4. Коммуникативная функция общения. Структура коммуникативного акта. Средства коммуникации. Вербальное общение. Невербальные средства общения. 5. Регулятивная функция общения. 6. Перцептивная функция общения. Идентификация. Эмпатия. Рефлексия. Интерпретация и атрибуция. «Эффекты» межличностного восприятия. Точность межличностной перцепции. Межличностная аттракция. Обратная связь. 7. Общение и понимание. Барьеры эффективного общения. Оценка источника сообщения. 8. Общение и статус. 9. Система организационного общения. Информационные потоки. Типы коммуникационных сетей. 10. Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления.

##### **Тема 2. Проблема власти и лидерства в организации**

1. Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие.
2. Общая классификация оснований (источников) власти. Основания власти и контроль.
3. Косвенные методы влияния.
4. Потребность во власти.
5. Модель власти в межличностном взаимодействии.
6. Власть и свобода. Власть и повиновение.
7. Феномен лидерства.
8. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть.
9. Лидерство и эволюция власти в организации.
10. Теории лидерства.
11. Стили лидерства и оценка их эффективности.

Тема 3. Персонал организации: личностные характеристики, ценности, мотивация. Отбор, адаптация и карьера персонала.

1. Понятие типологии личности. Типологический диагноз как основа для прогноза социального поведения человека.
2. Биологические типологии. Конституциональные типологии (Кречмер, Шелдон). Типологии темперамента (Павлов, Теплов, Небылицын, Мерлин, Русалов). Значение конституциональных и темпераментных типологий для прогноза успешности в профессиональной деятельности.
3. Индивидуальный стиль деятельности.
4. Личность как система значимых отношений. Типологии характера и акцентуации личности (К. Леонгард, А.Е.Личко).
5. Типология личности К.Юнга (экстраверсия-интроверсия). Юнгианские типы личности: эмотивный, ощущающий, интуитивный, мыслительный. Соционический подход к анализу личности. Применение соционики в психологии управления.
6. Психогеометрия для менеджеров, по С. Деллингер: треугольник, квадрат, круг, зигзаг, прямоугольник. Применение психогеометрической типологии для кадрового менеджмента.
7. Стили мышления, по Р.Брэмсон и А.Харрисон (1984): синтетический, идеалистический, прагматический, аналитический, реалистический.
8. Субмодальности личности (визуал, аудиал, кинестетик) и их применение в кадровом менеджменте.
9. Типология профессиональной деятельности. Профессиональная типология Е.А.Климова: «человек-человек»; «человек-техника», «человек- природа», «человек-знак», «человек-художественный образ».
- 10.Классификация типов личности Дж. Холланда: реалистичный тип; интеллектуальный тип; социальный тип; конвенциональный тип; предприимчивый тип; артистический тип. Применение классификации Дж. Холланда в кадровом менеджменте.
- 11.Социально-психологические качества личности. Социальнопсихологические типы личности (классификация Олпорта и Шпрангера). Учет социально-психологических качеств личности.

#### Тема 4. Организационная культура и развитие организации

1. Организационная культура.
2. Факторы, детерминирующие формирование организационной культуры.
3. Теории организационной культуры.
4. Организационная культура и лидерство.
5. Национальное в организационной культуре.
6. Цели организационного развития.
7. Методы развития организации.
8. Развитие индивида. Развитие группы.
9. Коучинг как метод развития индивида, группы и организации.
10. Организационная культура образовательного учреждения.

### Тестирование

#### Тема 1. Организация как феномен.

1. В современной науке выделяют следующие типы организационных структур: 1) механистическая 2) органическая 3) простая 4) все вышеперечисленное 2. В современной науке выделяют следующие типы организационных структур: 1. Механистическая; органическая; простая, бюрократическая, матричная. 2. Простая и сложная. 3. Механистическая и социальная. 4. Техническая и социальная. 5. Авторитарная и демократическая. 3. Управленческий процесс традиционно разделяется на пять этапов, в число которых НЕ входит: 1. Рекогносцировка 2. Планирование 3. Организация 4. Руководство людьми 5. Мотивация 6. Контроль 4. Что из перечисленного входит в число обобщенных Р. Л. Кричевским требований к психологической стороне менеджерского контроля: 1. Постоянство 2. Оперативность 3. Объективность 4. Экономичность 5. Все названное 5. Функциональный анализ руководства включает в себя функции: 1. Администраторская 2. Стратегическая 3. Экспертно-консультативная 4. Представительская 5. Все названные 6. Что из перечисленного препятствует эффективной коммуникации в организации: 1. Недооценка руководителем важности коммуникаций 2. Неблагоприятный психологический климат в организации 3. Отсутствие обратной связи 4. Неполнота информации и. неудовлетворительная структура сообщений 5. Все названное 7. В число признаков эффективной обратной связи НЕ входит: 1. Директивность 2. Конструктивность 3. Надежность 4. Своевременность, незамедлительный характер 5. Готовность принимать ее 8. В число эффектов неудовлетворительного состояния внутриорганизационных коммуникаций входит: 1. Обезличивание работников 2. Порождение потенциально разрушительных для организации слухов 3. Снижение трудовой мотивации 4. Увеличение текучести кадров 5. Все названное 9. Семишаговая модель постановки целей (Вудкок, Фрэнсис) перед собой НЕ включает: 1. Прояснение потребностей 2. Прояснение возможностей 3. Принятие решения о том, что вам нужно 4. Оценка риска 5. Выбор 6. Уточнение цели 7. Установление временных границ 8. Контроль своих достижений 10. При постановке целей решение о том, что вам нужно, включает в себя ответы на вопросы (исключите НЕПОДХОДЯЩИЙ пункт): Что для вас важно? Почему это важно? Какова приемлемая мера риска? Как ваши решения повлияют на окружающий?

## Тема 2. Проблема власти и лидерства в организации

1. Критерии эффективности руководства разделяются на: 1. Инструментальные и эмоциональные 2. Дискретные и континуальные 3. Психологические и непсихологические 4. Ресурсные и актуальные

2. Что из перечисленного является непсихологическим критерием эффективности руководства: 1. Уровень заработной платы работников 2. Результативность коллектива 3. Уровень здоровья членов коллектива/группы 4. Стабильность достигаемых результатов 3. В число психологических критериев эффективности руководства входит: 1. Удовлетворенность членством в группе/ коллективе и работой 2. Мотивация членов группы/коллектива 3. Авторитет руководителя 4. Самооценка группы/коллектива 5. Все названное 4. Какие три стиля лидерства/руководства, получившие свои названия в результате исследований К. Левина, выделяются в социальной психологии: 1. Фокусированный, глобальный, неопределенный 2. Вертикальный, горизонтальный, векторный 3. Авторитарный, демократический, попустительский 4. Иерархический, паритетный, смешанный 5. Термины, использованные К. Левиным для обозначения стилей лидерства/руководства, имеют в виду: 1. Политические содержания 2. Врожденные, индивидуальные характеристики 3. Особенности типа принятия решений 6. Соучаствующее (партиципативное) руководство предполагает: 1. Регулярные совещания руководителя с подчиненными 2. Открытость в отношениях руководителя с подчиненными 3. Делегирование подчиненным тех или иных полномочий, формулирования идей 4. Вовлеченность подчиненных в принятие решений 5. Все названное 7. Что из перечисленного НЕ входит в число описанных Б. Бассом и Д. Барреттом характеристик руководителя, благоприятствующих реализации партиципативного стиля: 1. Старший возраст 2. Высокий образовательный уровень 3. Менеджерский опыт не менее 7-ми лет 4. Уверенность в себе 5. Умение ценить способности и предложения подчиненных 8. Партиципативный стиль руководства предполагает наличие у подчиненных всех перечисленных качеств, КРОМЕ: 1. Высокий уровень знаний, умений 2. Высокий уровень потребности в независимости и стремление к равенству в отношениях 3. Тяга к творчеству 4. Стремление к личностному росту 5. Достаточно высокий образовательный уровень 9. Какой из типов групповой задачи НЕ отвечает особенностям партиципативного руководства: 1. Предполагающие множественность решений 2. Требующие максимального напряжения усилий 3. Осуществляемые средними по напряжению усилиями 4. Требующие теоретического анализа и профессионализма исполнения 10. Руководитель директивного типа наиболее эффективен в ситуациях: 1. Очень благоприятных или неблагоприятных для него 2. Умеренно благоприятных или неблагоприятных для него 3. С четко заданными параметрами 4. С гибкими параметрами

Тема 3. Персонал организации: личностные характеристики, ценности, мотивация. Отбор, адаптация и карьера персонала.



1. Ключевые моменты кадрового менеджмента включают в себя: 1. Наем 2. Адаптацию 3. Карьеру и повышение квалификации 4. Реструктуризацию 5. Оценку 2. Что из перечисленного относится к условиям, необходимым для успешного выполнения посреднических (медиаторных) функций в разрешении конфликта: 1. Посредник должен быть нейтральным, не вовлеченным в конфликт лицом 2. Доверие конфликтующих сторон к посреднику 3. Согласие конфликтующих сторон работать с посредником 4. Посредник не должен быть начальником участников конфликта 3. Система мотивации работников к труду и повышения результативности труда включает в себя все перечисленные методы, КРОМЕ: 1. Экономические 2. Целевой 3. Проектирования и перепроектирования работ 4. Управляемого конфликта 5. Партисипативный 4. Какая мотивационная теория включает в себя мотивирующие и гигиенические факторы мотивации: 1) теория Маслоу; 2) теория Альделфера; 3) теория МакКлеланда; 4) теория Герцберга. 5. "Обогащенный труд", по Д.С. Синку, характеризуется следующим: 1. Ответственность работника за результат 2. Представление о важности работы 3. Контроль работника над выполняемой работой и условиями труда 4. Обратная связь (возможность получения информации о результате труда) 5. Верно все 6. Согласно теории характеристик работ Д. Хакмена и Г. Олдхэма, благоприятное психологическое состояние работника связано с: 1. Разнообразием работы 2. Знанием достигаемых результатов 3. Значимостью работы 4. Самостоятельностью 5. Все верно 7. К главным мотиваторам М. Вудкок и Д. Фрэнсис относят: 1. Личное развитие, чувство причастности, интерес и вызов 2 Социальные льготы, уважение. Ответственность 3 Стиль управления, интерес, новизна 4 Многообразие, вознаграждение, обучение 8. Согласно Ф. Тейлору, премиальная сумма не должна быть меньше 30% основного оклада, чтобы играть стимулирующую роль. Согласно же Т. Питерсу и Р. Уотермену, малые награды часто оказываются эффективнее больших. Какое из утверждений лучше объясняет противоречие этих подходов: 1. Т. Питере и Р. Уотермен имели в виду малые организации, тогда как Ф. Тейлор — большие корпорации 2. Ф. Тейлор имел в виду организации, а Т. Питерс и Р. Уотермен — структурные подразделения внутри организации 3. Рекомендации Т. Питерса и Р. Уотермена относятся к текущему стимулированию, тогда как Ф. Тейлор имел в виду итоговые вознаграждения 4. Рекомендации Ф. Тейлора относятся к началу XX в. и морально устарели 9. М. Вудкок и Д. Фрэнсис описывают четырехшаговую схему проведения аттестационных собеседований, в нее НЕ входит: 1. Подготовка 2. Настройка на собеседование 3. Собеседование 4. Тестирование 5. Завершение 10. Процесс оценки эффективности выполнения сотрудниками своих должностных обязанностей называется: 1. Коучинг 2. Ассесмент 3. Аттестация 4. Контроль 5. Регуляция поведения персонала

#### Тема 4. Организационная культура и развитие организации

1. Динамическая система правил, разделяемых членами организации - это: 1. организационный климат 2. социально-психологический климат 3. организационная культура 4. нормы организации 5. устав организации 2. В функциональном подходе выделяются параметры организационной культуры: 1. дистанция власти 2. избегание неопределенности 3. индивидуализм 4. маскулинность 5. все ответы верны 3. Роббинс предлагает в характеристике организационной культуры: 1. три типа организации по критериям: сложность, формализация, централизация 2. функциональный подход к анализу организации 3. параметр «дистанция власти» в описании организации 4. параметр «избегание неопределенности» в описании организации 5. все ответы верны 4. М. Вудкок и Д. Фрэнсис выделяют четыре уровня принятия решений; к ним НЕ относится: 1. Рутинный 2. Селективный 3. Силовой 4. Адаптационный 5. Инновационный 5. Феномен группового единомыслия (И.Дженис) характеризуется 1. Излишним оптимизмом и тягой к риску 2. Безусловной верой в исповедуемые группой принципы поведения 3. Стереотипом негативного восприятия соперников 4. Самоцензурой членов группы и давлением на несогласных 5. Всем сказанным 6. Для инновационной корпоративной культуры характерно: 1. выработка идей 2. развитие 3. стремление действовать и быть вознагражденным 4. готовность нести ответственность 5. Все верно 7. К ключевым навыкам принятия решений рутинного уровня относится все перечисленное, КРОМЕ: 1. Разумная оценка ситуации 2. Неуклонное следование процедуре 3. Гуманное лидерство 4. Авторитарное лидерство 5. Контроль и мотивация сотрудников 8. К ключевым навыкам принятия решений адаптационного уровня относится все перечисленное КРОМЕ: 1. Идентификация проблем 2. Освобождение от оппозиционных групп внутри организации 3. Систематизированное решение проблем 4. Создание рабочих групп 5. Анализ возможного риска 9. К ключевым навыкам принятия решений инновационного уровня относится все перечисленное, КРОМЕ. 1. Неуклонное следование процедуре 2. Стратегическое планирование 3 Системное планирование 4 Творческое управление 10. В число детерминант психологического климата организации/коллектива входит: 1. Экономический фактор 2. Социальная защищенность работников 3. Производственно-гигиенические условия 4. Социально-психологические характеристики группы и личностные особенности сотрудников 5. Все названное

#### 4.3 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета

##### Типовые вопросы зачета (ПК-3)

1. Предмет и основные понятия организационной социальной психологии.
2. Место и роль психолога в организации.
3. Основные положения и вклад классических теорий в концепцию организационного управления.
4. Основные положения и вклад поведенческих теорий в концепцию организационного управления.
5. Системные концепции организации.
6. Ситуационный подход к анализу организаций.
7. Понятие социальной организации, ее сущность. Организационный эффект.
8. Структурные характеристики социальной организации.
9. Контекстные характеристики социальной организации.
10. Внешняя среда организации ее основные характеристики и виды.
11. Внутренняя среда организации.
12. Линейно-функциональная структура организации Слабые и сильные стороны данной организационной структуры.
13. Секционная (дивизиональная) структура. Слабые и сильные стороны данной организационной структуры
14. Адхократические (органические) структуры: матричная структура. Слабые и сильные стороны данной организационной структуры.
15. Общая характеристика организационных типологий.
16. Характеристика деловых организаций, их основные виды.

17. Характеристика союзных организаций, их основные виды.
18. Понятие организационной нормы и организационной патологии.
19. Патологии в строении организаций.
20. Патологии в организационных отношениях.
21. Патологии в управленческих решениях.
22. Основные положения и вклад теории содержания мотивации (А.Маслоу, Д. МакГрегор, Ф. Херцберга, Д.МакКлелланда) в проблему стимулирования трудовой деятельности.
23. Теория ожидания (В.Врум, Л.Портер и Э.Лоулер).
24. Теория постановки целей (Э.Локк, Т.Райен, Г.Латэм).
25. Теория равенства (С. Адамс).
26. Комплексно-методический метод повышения мотивации трудовой деятельности.
27. Адаптационно-организационный метод повышения мотивации трудовой деятельности.
28. Понятие и значение организационной коммуникации.
29. Понятие и виды коммуникационных сетей и способы управления коммуникационными процессами.
30. Барьеры (помехи) коммуникации в организации и способы их преодоления.
31. Понятие и виды власти в организации
32. Основные положения и вклад поведенческого подхода к руководству в организации (К.Левин, Р.Лайкерт, Р.Блейк и Д.Моутон)
33. Теория жизненного цикла П.Херсея и К.Бланшарда
34. Модель руководства "Путь - цель" Р.Хауза и Т.Митчелла
35. Модель принятия решений Врума-Йеттона-Яго.
36. Понятие и структура организационной культуры.
37. Характеристики организационной культуры (ценности, мифология, обряды, ритуалы).
38. Типологии организационных культур.
39. Понятие, подходы к СПК.
40. Показатели СПК и приемы его оздоровления.
41. Понятие, структура, виды конфликтов (рестрикционизм, саботаж, забастовка) в организации.
42. Причины и последствия конфликтов.
43. Методы и стили разрешения конфликтов.
44. Понятие, значение, параметры и типы инноваций.
45. Социально-психологические факторы и этапы внедрения инноваций.
46. Барьеры внедрению инноваций и способы их преодоления.
47. Понятие, типы и этапы развития организации.

### Типовые задания для зачета (ПК-3)

1

В структуре Устава проекта есть раздел «рамки проекта». Каково его содержание?

(?)В нем определены только сроки реализации проекта и размер финансовых ресурсов на реализацию проекта.

(!) В нем разграничены ожидаемые результаты работы в данном направлении, которые будут реализованы в данном проекте от тех, реализацию которых, данный проект не ставит своей целью.

(?)В нем определены только рамки полномочий исполнителей проекта.

2

Совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности организации и её этапы.

- (!) Групповая динамика.  
 (?) Групповые феномены.

#### 4.4. Шкала оценивания промежуточной аттестации

Оценка	Компетенции	Дескрипторы (уровни) – основные признаки освоения (показатели достижения результата)
«зачтено»	ПК-3	Демонстрирует достаточный уровень готовности организовывать и руководить работой команды, вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели организации
«не зачтено»	ПК-3	Демонстрирует недостаточный уровень готовности организовывать и руководить работой команды, вырабатывает командную стратегию для достижения поставленной цели организации

### 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

#### 5.1 Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся:

Приступая к изучению дисциплины, в первую очередь обучающимся необходимо ознакомиться содержанием рабочей программы дисциплины (РПД), которая определяет содержание, объем, а также порядок изучения и преподавания учебной дисциплины, ее раздела, части.

Для самостоятельной работы важное значение имеют разделы «Объем и содержание дисциплины», «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» и «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы».

В разделе «Объем и содержание дисциплины» указываются все разделы и темы изучаемой дисциплины, а также виды занятий и планируемый объем в академических часах.

В разделе «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» указана рекомендуемая основная и дополнительная литература.

В разделе «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы» содержится перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины.

#### 5.2 Рекомендации обучающимся по работе с теоретическими материалами по дисциплине

При изучении и проработке теоретического материала необходимо:

- просмотреть еще раз презентацию лекции в системе MOODLe, повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной дополнительной литературы;
- при самостоятельном изучении теоретической темы сделать конспект, используя рекомендованные в РПД источники, профессиональные базы данных и информационные справочные системы;
- ответить на вопросы для самостоятельной работы, по теме представленные в пункте 3.2 РПД.
- при подготовке к текущему контролю использовать материалы фонда оценочных средств (ФОС).

#### 5.3 Рекомендации по работе с научной и учебной литературой

Работа с основной и дополнительной литературой является главной формой самостоятельной работы и необходима при подготовке к устному опросу на семинарских занятиях, к дебатам, тестированию, экзамену. Она включает проработку лекционного материала и рекомендованных источников и литературы по тематике лекций.

Конспект лекции должен содержать реферативную запись основных вопросов лекции, в том числе с опорой на размещенные в системе MOODLe презентации, основных источников и литературы по темам, выводы по каждому вопросу. Конспект может быть выполнен в рамках распечатки выдачи презентаций лекций или в отдельной тетради по предмету. Он должен быть аккуратным, хорошо читаемым, не содержать не относящуюся к теме информацию или рисунки.

Конспекты научной литературы при самостоятельной подготовке к занятиям должны содержать ответы на каждый поставленный в теме вопрос, иметь ссылку на источник информации с обязательным указанием автора, названия и года издания используемой научной литературы. Конспект может быть опорным (содержать лишь основные ключевые позиции), но при этом позволяющим дать полный ответ по вопросу, может быть подробным. Объем конспекта определяется самим студентом.

В процессе работы с основной и дополнительной литературой студент может:

- делать записи по ходу чтения в виде простого или развернутого плана (создавать перечень основных вопросов, рассмотренных в источнике);
- составлять тезисы (цитирование наиболее важных мест статьи или монографии, короткое изложение основных мыслей автора);
- готовить аннотации (краткое обобщение основных вопросов работы);
- создавать конспекты (развернутые тезисы).

#### 5.4. Рекомендации по подготовке к отдельным заданиям текущего контроля

Собеседование предполагает организацию беседы преподавателя со студентами по вопросам практического занятия с целью более обстоятельного выявления их знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Все члены группы могут участвовать в обсуждении, добавлять информацию, дискутировать, задавать вопросы и т.д.

Устный опрос может применяться в различных формах: фронтальный, индивидуальный, комбинированный. Основные качества устного ответа подлежащего оценке:

- правильность ответа по содержанию;
- полнота и глубина ответа;
- сознательность ответа;
- логика изложения материала;
- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;
- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;
- использование дополнительного материала;
- рациональность использования времени, отведенного на задание.

Устный опрос может сопровождаться презентацией, которая подготавливается по одному из вопросов практического занятия. При выступлении с презентацией необходимо обращать внимание на такие моменты как:

- содержание презентации: актуальность темы, полнота ее раскрытия, смысловое содержание, соответствие заявленной темы содержанию, соответствие методическим требованиям (цели, ссылки на ресурсы, соответствие содержания и литературы), практическая направленность, соответствие содержания заявленной форме, адекватность использования технических средств учебным задачам, последовательность и логичность презентуемого материала;
- оформление презентации: объем (оптимальное количество), дизайн (читаемость, наличие и соответствие графики и анимации, звуковое оформление, структурирование информации, соответствие заявленным требованиям), оригинальность оформления, эстетика, использование возможности программной среды, соответствие стандартам оформления;
- личностные качества: ораторские способности, соблюдение регламента, эмоциональность, умение ответить на вопросы, систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам программы;
- содержание выступления: логичность изложения материала, раскрытие темы, доступность изложения, эффективность применения средств ИКТ, способы и условия достижения результативности и эффективности для выполнения задач своей профессиональной или учебной деятельности, доказательность принимаемых решений, умение аргументировать свои заключения, выводы.

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 6.1 Основная литература:

1. Быков С. В. Организационная психология. - Самара: Самарская гуманитарная академия, 2013. - 110 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=375365>
2. Мандель Б. Р. Современная организационная психология. Модульный курс : учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры). - Москва|Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 446 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435528>

## 6.2 Дополнительная литература:

1. Рогов Е. И., Жолудева С. В., Науменко М. В., Панкратова И. А., Рогова Е. Е., Скрынник Н. Е., Шевелева А. М. Организационная психология : Учебник и практикум для вузов. - пер. и доп; 3-е изд.. - Москва: Юрайт, 2020. - 510 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/449971>
2. Алябина, Е. В., Борисова, А. А., Горевая, Е. С., Киселева, М. М., Лычагин, М. В., Межов, И. С., Щербакова, Н. А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение : учебник. - 2025-02-05; Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное по. - Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2014. - 705 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/47701.html>
3. Барков С. А., Гавриленко О. В., Зубков В. И., Ксенофонтова Е. Г., Пастухова И. В., Свердликова Е. А., Царицынский В. В., Юрасова М. В. Организационное поведение : Учебник и практикум для вузов. - Москва: Юрайт, 2020. - 453 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/450247>
4. Дорофеева Л. И. Организационное поведение : Учебник и практикум для вузов. - испр. и доп; 2-е изд.. - Москва: Юрайт, 2021. - 378 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/470725>

## 6.3 Методические разработки:

1. Дорофеева Л. И. Организационное поведение : учебно-методический комплекс. - Москва|Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 406 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=426938>

## 6.4 Иные источники:

1. Журнал Вопросы психологии - <http://www.voppsy.ru/>
2. Журнал «Мир психологии» - [http://www.mpsu.ru/mag\\_mir\\_psychologii\\_content](http://www.mpsu.ru/mag_mir_psychologii_content)
3. Журнал «Психологический журнал» - [http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut\\_p/psihologic.html](http://www.ipras.ru/cntnt/rus/institut_p/psihologic.html)
4. «Российское психологическое общество» - <http://ppo.pf/>
5. Электронная библиотека института психологии РАН - <http://ipras.ru/cntnt/rus/media/on-layn-bibliote/knig1.html>

## 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Учебные аудитории и помещения для самостоятельной работы укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы укомплектованы компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования, обеспечивающие тематические иллюстрации (проектор, ноутбук, экран/ интерактивная доска).

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

7-Zip 9.20

Adobe Reader IX, X

Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows "Лаборатория Касперского"

Microsoft Office Профессиональный плюс 2007

Microsoft Windows 10

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. Scopus: база данных . – URL: <https://www.scopus.com>
2. Web of Science: политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая база данных . – URL: <https://apps.webofknowledge.com>
3. Консультант студента. Гуманитарные науки: электронно-библиотечная система. – URL: <https://www.studentlibrary.ru>
4. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка». – URL: <https://cyberleninka.ru>
5. Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru. – URL: <https://elibrary.ru>
6. Президентская библиотека имени Б.Н. Ельцина. – URL: <https://www.prilib.ru>
7. Российская государственная библиотека. – URL: <https://www.rsl.ru>
8. Российская национальная библиотека. – URL: <http://nlr.ru>
9. Тамбовская областная универсальная научная библиотека им. А.С. Пушкина. – URL: <http://www.tambovlib.ru>
10. Электронная библиотека ТГУ. – URL: <https://elibrary.tsutmb.ru/>
11. Электронная библиотека. Образовательная платформа «Юрайт». – URL: <https://biblio-online.ru/book/sud-prisyaznyh-442275>

### **Электронная информационно-образовательная среда**

[https://auth.tsutmb.ru/authorize?response\\_type=code&client\\_id=moodle&state=xyz](https://auth.tsutmb.ru/authorize?response_type=code&client_id=moodle&state=xyz)

Взаимодействие преподавателя и студента в процессе обучения осуществляется посредством мультимедийных, гипертекстовых, сетевых, телекоммуникационных технологий, используемых в электронной информационно-образовательной среде университета.