

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 13.09.2022 15:59:31
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Тверской государственный университет»

Утверждаю:

Руководитель ООП

д. психол. н., профессор

Т.А. Жалагина



Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Направление подготовки

37.06.01 Психологические науки

Направленность

19.00.03 Психология труда, инженерная психология, эргономика

Для аспирантов 2 курса очной формы обучения,

3 курса заочной формы обучения

Подготовка кадров высшей квалификации

Составитель: д. психол. н., профессор Караванова Л.Ж.

Тверь, 2017 г.

I. Аннотация

1. Наименование дисциплины в соответствии с учебным планом

Организационная психология

2. Цель и задачи дисциплины

Цель: формирование целостных представлений о психологических проблемах функционирования современных организаций и путях их решения.

Задачи:

- структурирование основных отечественных и зарубежных концепций и методов анализа организаций;
- формирование представлений о проблемных областях в организационном взаимодействии;
- развитие у аспирантов основ профессионального мышления и этики поведения в профессиональной деятельности в организациях.

3. Место дисциплины в структуре ООП

Учебная дисциплина «Организационная психология» входит в дисциплины по выбору вариативной части учебного плана и связана с изучением таких дисциплин как «История и философия науки», «Психология труда», «Инженерная психология и эргономика».

Освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее для прохождения «Практики по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности», а также для практической реализации психологических знаний в профессиональной деятельности.

Освоение данной дисциплины позволяет постичь человека с учетом его индивидуальных особенностей. Все эти знания помогут в прохождении практики, в развитии гуманистического мировоззрения, в стимулировании личностного роста и саморазвития.

4. Объем дисциплины:

4 зачетные единицы, 144 академических часа, **в том числе**

Очная форма обучения

контактная работа: лекции – 6 часов, практические занятия – 6 часов,
самостоятельная работа: 132 часа.

Заочная форма обучения

контактная работа: лекции – 4 часа, практические занятия – 4 часа,
самостоятельная работа: 136 часов.

5. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-1 Готовность изучать актуальные проблемы психологии труда, разрабатывать и выдвигать новые идеи, гипотезы в соответствии с научной картиной мира и научными принципами	Продвинутый этап Уметь: <ul style="list-style-type: none">– управлять процессом генерации креативных идей;– разрабатывать средства повышения эффективности труда и управления.
	Знать: <ul style="list-style-type: none">– механизмы мотивации и психической регуляции профессиональной деятельности.

6. **Форма промежуточной аттестации:** зачет.

7. **Язык преподавания** русский.

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

1. Для слушателей очной формы обучения

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)		Самост. работа (час.)
		Лекции	Практич. занятия	
Тема 1. Введение в организационную психологию	15	1	0	14
Тема 2. Базовые категории организационной психологии	16	0	1	15
Тема 3. Теории организаций	17	1	1	15
Тема 4. Понятие организация	15	0	1	14
Тема 5. Основные характеристики организаций	16	1	0	15
Тема 6. Организационное поведение: уровни анализа	17	1	1	15
Тема 7. Человек и работа в организации	16	1	0	15
Тема 8. Специалист и рабочая группа	15	0	1	14
Тема 9. Служащий и организация	17	1	1	15
Итого	144	6	6	132

2. Для слушателей заочной формы обучения

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)		Самост. работа (час.)
		Лекции	Практич. занятия	
Тема 1. Введение в организационную психологию	16	1	0	15
Тема 2. Базовые категории организационной психологии	16	0	1	15
Тема 3. Теории организаций	16	1	0	15
Тема 4. Понятие организация	16	0	1	15
Тема 5. Основные характеристики организаций	16	0	0	16
Тема 6. Организационное поведение: уровни анализа	16	1	0	15
Тема 7. Человек и работа в организации	16	1	0	15
Тема 8. Специалист и рабочая группа	16	0	1	15
Тема 9. Служащий и организация	16	0	1	15
Итого	144	4	4	136

Содержание дисциплины «Организационная психология»

Тема 1. Введение в организационную психологию

Предмет, задачи, структура организационной психологии. Место организационной психологии в системе психологической науки. Организационная психология как прикладная отрасль психологии, изучающая все аспекты психической деятельности и поведения людей в организациях. История развития организационной психологии.

Организационная психология как область междисциплинарных исследований. Основные направления исследований в организационной психологии.

Методы исследования в организационной психологии.

Тема 2. Базовые категории организационной психологии

Основные понятия организационной психологии.

Труд и работа. Структура трудовой деятельности. Организационные формы труда. Процесс труда и трудовые нагрузки. Профессионал и профессиональная роль.

Служащий организации и должностная позиция. Требования к профессионалу и должностные регламентации. Система прав и обязанностей служащего организации.

Тема 3. Теории организаций

Ранние теории организаций (М. Вебер, Ф.У. Тейлор, А. Файоль). Организация как социальная общность (Э. Мэйо и др.). Теория Х и Y Д. Мак-Грегора. Системные теории организаций. Организация как открытая система.

Интеракционистская модель организаций (Ч. Бернанд, Г. Саймон и др.).

Тема 4. Понятие организация

Основные определения организации, используемые в организационной психологии.

Типы организаций и их классификации по целевой направленности. Основные функции персонала в организациях, их распределение. Организации в постиндустриальном обществе.

Тема 5. Основные характеристики организаций

Целевая структура деятельности организации.

Иерархии внешних и внутренних целей. Задачи и функции персонала, понятие технология.

Структура организации, функциональные подразделения и типы взаимодействий. Размеры и пространственная локализация организаций. Рабочее время и режим работы в организациях.

«Неформальный устав» и традиции организации. Критерии продуктивности и эффективности деятельности организаций.

Тема 6. Организационное поведение: уровни анализа

Понятие организационное поведение.

Взаимодействия уровня «человек – работа».

Взаимодействия уровня «специалист – рабочая группа/трудовой коллектив». Взаимодействия уровня «служащий – организация». Межорганизационные взаимодействия.

Тема 7. Человек и работа в организации

Психологический анализ деятельности с учетом уровня организационных взаимодействий. Стресс и здоровье работников. Основные субъективные составляющие труда (модель Дж. Олдмана и Дж. Хакмана). Мотивы и потребности людей в организациях. Взаимосвязи между потребностями и их суммарный эффект. Теории мотивации. Теория мотивации А. Маслоу. Теория мотивации К. Альдерфера. Теория X–Y Д. Мак-Грегора.

Двухфакторная теория мотивации Херцберга. Теория подкрепления мотивов. Теория ожидания. Целевая теория мотивации. Модификация поведения (behavior modification). Практические методы стимулирования

деятельности работников. Удовлетворенность трудом. Методы оценки субъективного образа труда.

Тема 8. Специалист и рабочая группа

Групповые взаимодействия и трудовые роли в группе. Социометрический статус группы. Взаимодействие «исполнитель–руководитель–группа».

Профессиональная карьера и развитие группы. Ролевые позиции «руководитель» и «лидер». Феномен власти. Модель власти в межличностном взаимодействии. Косвенные методы влияния. Лидерство и организационная власть. Лидерство и эволюция власти в организации. Теории лидерства.

Стили руководства. Сплоченность группы. Психологический климат в группе.

Тема 9. Служащий и организация

Функциональное распределение обязанностей в организации. Системы оплаты и вознаграждения за труд. Эффекты «отчуждения труда». Нормы труда в организации.

Традиции, мифы в организации. Организационная культура.

Факторы, детерминирующие формирование организационной культуры. Теории организационной культуры. Организационная культура и лидерство. Организационное развитие. Цели организационного развития. Модели принятия организационных решений. Подходы к организационному развитию: что изменять, как изменять. Микроперспектива. Макроперспектива. Объекты развития: индивид, группа, организационная система. Процессы и стадии развития.

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

1. Развернутая программа по освоению дисциплины. Вопросы для самопроверки
2. Практические задания и кейсы

3. Примеры тестовых заданий
4. Практикум
5. Терминологический диктант
6. Вопросы к зачету

IV. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (или модулю)

Типовые контрольные задания для проверки уровня сформированности компетенции ПК-1: готовность изучать актуальные проблемы психологии труда, разрабатывать и выдвигать новые идеи, гипотезы в соответствии с научной картиной мира и научными принципами.

Этап формирования компетенции, в котором участвует дисциплина	Типовые контрольные задания для оценки знаний, умений, навыков (2-3 примера)	Показатели и критерии оценивания компетенции, шкала оценивания
<p>Продвинутый этап</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – управлять процессом генерации креативных идей; – разрабатывать средства повышения эффективности труда и управления. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Охарактеризуйте типы организаций по их целевой направленности. 2. Каким образом Вы будите учитывать и корректировать факторы негативного влияния профессионального стресса? 	<p>Соответствие содержания сформулированной теме – 5 баллов;</p> <ul style="list-style-type: none"> - ответ характеризуется композиционной целостностью, соблюдена логическая последовательность – 4 балла; - аспирант излагает материал живо и интересно – 3 балла; - продемонстрирован большой терминологический запас и речевая грамотность – 2 балла.
	<p>Разработайте основные положения организационной культуры компании, используя схему этапов, предложенных в методических рекомендациях.</p>	<p>Критически оценивает информацию и на высоком уровне умеет анализировать научную литературу – 5 баллов;</p>

	Работа проводится индивидуально и в группах.	допускает отдельные неточности при анализе проблемы – 3 балла; ответ не соответствует научному уровню изложения – 0 баллов.
Продвинутый этап Знать: – механизмы мотивации и психической регуляции профессиональной деятельности.	1. Сопоставьте понятия: труд, работа, трудовой пост, профессиональная роль, профессиональная компетентность, должностные обязанности. Чем различается содержательное наполнение этих понятий? 2. Решите кейс «Организационная культура компании <i>LEVI STRAUSS</i> »	Критически оценивает информацию и на высоком уровне умеет анализировать проблемную ситуацию – 5 баллов; допускает отдельные неточности при анализе ситуации и терминологии – 3 балла; ответ не соответствует научному уровню изложения – 0 баллов.

V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная литература:

1. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие. М., 2009. - Электронный ресурс: http://www.koob.ru/zankovsky/organ_psych
2. Организационная психология: учебник [Электронный ресурс]/ А.Б. Леонова, Т.Ю. Базаров, М.М. Абдуллаева [и др.]; под общ. ред. А.Б. Леоновой. — М.: ИНФРА-М, 2018. — 429 с. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/945170>

б) дополнительная литература:

1. Захарова Л.Н. Основы психологического консультирования организаций [Электронный ресурс]: учеб. пособие / Л. Н. Захарова. - М.: Логос, 2012. - 432 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/468691>

2. Суходольский Г.В. Организационная психология [Электронный ресурс]. - Харьков, 2004. – Режим доступа: www.koob.ru/books/common_psychology/org_psih_suhodol.zip

VI. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Официальный сайт факультета психологии МГУ:
<http://www.psy.msu.ru>

2. Психология – Интернет-библиотека –
<http://www.socioniko.net/ru/links/psy-lib.html>

3. Сборник электронных курсов по психологии:
<http://www.ido.edu.ru/psychology>

4. <http://azps.ru>

5. <http://psylab.info>

6. <http://vsetesti.ru>

VII. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

1. Развернутая программа по освоению дисциплины. Вопросы для самопроверки

Настоящий раздел содержит рекомендации для слушателей по изучению основных разделов курса, закрепление психологических знаний, выполнение аналитических работ, подготовку проблемных материалов для обсуждения.

УСЛОВИЯ ОРГАНИЗАЦИИ самостоятельной работы слушателей:

1. Полное обеспечение слушателей учебной литературой по курсу.
2. Доступность ведущих психологических журналов в библиотеке Тверского государственного университета.

3. Свободный доступ к Интернет-ресурсам в компьютерных классах университета.

Элементы самостоятельной работы студентов

НАЛИЧИЕ учебно-справочных материалов и проблемный характер чтения курса позволяет определить набор основных направлений для самостоятельного (внеаудиторного) изучения данной дисциплины.

По предложенным наиболее актуальным темам слушателям регулярно предлагается подбор и реферирование публикаций ведущих научных журналов (Организационная психология, Вопросы психологии, Психологический журнал, Вестник ТвГУ серия: Педагогика и психология и др.); на занятиях организуется обсуждение наиболее интересных публикаций.

Знания, умения и навыки, полученные при изучении данного курса, позволяют каждому слушателю самостоятельно выбирать и разрабатывать наиболее актуальные темы.

Внеучебная самостоятельная аналитическая работа сочетается с личностным подходом к оценке событий и явлений психологического содержания.

Тема 1. Введение в организационную психологию

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ

1. С какими предметными областями исследования трудовой деятельности человека связана организационная психология?
2. Назовите основные исторические этапы становления организационной психологии.
3. В чем специфика предмета организационной психологии?
4. Каковы основные методы организационной психологии?

Тема 2. Базовые категории организационной психологии

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ

1. Чем различается содержательное наполнение следующих понятий: труд, работа, трудовой пост, профессиональная роль, профессиональная компетентность, должностные обязанности?

2. Каким образом соотносятся эти понятия с уровнями анализа деятельности человека в организациях: работающий человек, специалист, служащий организации?

3. На чем основаны процессы регуляции в системе прав и обязанностей служащего в организации?

Тема 3. Теории организаций

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ

1. Какие основные аспекты анализа трудовой деятельности доминировали в ранних теориях организаций?

2. Чем обусловлено развитие организационных теорий социальной ориентации?

3. Какие принципы лежат в основе создания системных теорий организации?

4. В чем суть описания организации как «открытой системы»?

Тема 4. Понятие организация

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ

1. Какие аспекты выполнения совместной деятельности подчеркиваются в разных определениях организации, используемых в организационной психологии?

2. Каким образом могут быть выделены типы организаций по их целевой направленности?

3. В чем состоят особенности развития новых форм организаций в постиндустриальном обществе?

Тема 5. Основные характеристики организаций

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ

1. Как строится анализ целевой структуры организации?

2. В чем состоит различие внешних и внутренних целей?

3. Как функциональные и организационные взаимодействия отражены в структуре организации?

4. Какова роль традиций и ценностных ориентаций в длительности

существования организации?

Тема 6. Организационное поведение: уровни анализа

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ

1. По каким уровням рассматриваются внутри и межорганизационные взаимодействия в организационной психологии?
2. Дайте характеристику направления психологических исследований, соответствующих каждому уровню.

Тема 7. Человек и работа в организации

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ

1. Какие факторы негативного влияния профессионального стресса должны учитываться для обеспечения эффективной работы организации?
2. Охарактеризуйте содержательные теории мотивации.
3. Охарактеризуйте процессуальные теории мотивации.
4. Каковы практические методы стимулирования деятельности работников?

Тема 8. Специалист и рабочая группа

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ

1. В чем отличие ролевых позиций «руководитель» и «лидер»?
2. Назовите основные теории лидерства?
3. Как влияет стиль руководства на психологический климат в группе?

Тема 9. Служащий и организация

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПРОВЕРКИ

1. В чем проявляются эффекты «отчуждения труда»?
2. Каковы основные факторы, детерминирующие организационную культуру?
3. В чем заключаются цели организационного развития?
4. Какие основные стадии проходит в течение своего развития организация?

2. Практические задания и кейсы

Занятие. Формирование организационной культуры компании

○ Студентам дается задание по разработке организационной культуры компании используя следующую схему этапов. Работа проводится индивидуально и в группах:

Этапы формирования организационной культуры Компании:

1. **Исследование существующей организационной культуры Компании:**

- описание целей и системы ценностей Компании;
- разработка рекомендаций по приведению в соответствие целей и основных ценностей Компании;
- анализ элементов организационной культуры;
- выявление отрицательных и положительных факторов, влияющих на формирование и развитие организационной культуры;
- анализ соответствия негласных стандартов поведения сотрудников нормам и правилам, зафиксированным в организационно-распорядительных документах Компании.

2. **Разработка организационной культуры Компании:**

- регламентация элементов организационной культуры: правил, норм и традиций;
- создание концепции организационной культуры Компании;
- разработка проекта Кодекса Корпоративной этики;
- выработка механизмов исполнения и внедрения Кодекса Корпоративной Этики;
- создание системы внутрифирменных коммуникаций;
- обучение руководства и сотрудников службы управления персоналом методам, принципам и инструментам воздействия на организационную культуру;
- консультирование по вопросам управления служебной этикой и служебным этикетом.

3. Внедрение организационной культуры Компании:

- сопровождение работы по формированию и развитию организационной культуры Компании – инструмента внутреннего управления;
 - мониторинг процессов формирования организационной культуры.
- Решить кейс:

Организационная культура компании *LEVI STRAUSS*

Levi Strauss – крупнейший в мире производитель джинсовой одежды, объемы продаж которой исчисляются миллиардами долларов. Однако в начале 90-х гг. в адрес компании стали поступать упреки, что она медленно обновляет свою продукцию, уступая своим конкурентам – Haggar Apparel и Farah Manufacturing. Появились также критические замечания в адрес организационной культуры Levi Strauss. В то время компания проводила в жизнь идею ее президента R. Haas, убежденного, что компания уже доказала свою возможность занимать лидирующее положение по производству джинсовой одежды. Теперь ее задача – создать высоко моральную культуру, поддерживать этику взаимоотношений, тем самым превратив Levi Strauss в образец высокого качества трудовой жизни. Идеи Haas сводились к следующему:

- открытость: менеджеры должны проявлять интерес к работникам, отмечать их успехи, подчеркивать их вклад в достижение результатов работы компании;
- независимость: на всех уровнях управления организацией приветствуются независимые суждения, конструктивная критика;
- этика: менеджеры должны четко и открыто формулировать свои требования, подавать примеры этики бизнеса и взаимоотношений внутри и за пределами компании;

- делегирование: менеджеры должны делегировать полномочия более низким уровням управления, тем, кто непосредственно производит продукцию и контактирует с покупателями и клиентами;
- внешние связи: Levi Strauss откажется от сотрудничества с партнерами, действия которых противоречат стандартам этики компании;
- оценка персонала: до 30% премий приходится на работников, соблюдающих этические стандарты. Работник, который добился высоких производственных результатов, но не достаточно хорошо проявил себя с точки зрения этических норм и стандартов компании, может не получить премию.

Этические стандарты *Levi Strauss* многие ставили под сомнение, считая. Что они не способствуют повышению эффективности работы компании, объясняя этим ее неудачи на рынке. Однако *Haas* считал, что проблемы компании обусловлены внешними факторами и обстоятельствами, и если бы не приверженность персонала этим этическим нормам, компания переживала бы гораздо большие трудности.

Вопросы

1. Какова организационная культура компании *Levi Strauss*?
2. Можно ли считать организационную культуру компании *Levi Strauss* сильной?
3. Согласны ли вы с утверждением *Haas*, что созданная им организационная культура представляет основное конкурентное преимущество компании на рынке? Аргументируйте свою позицию.

Мини-кейс №1

К вам как менеджеру по персоналу заскочил вечно занятый бригадир из цеха и сказал: «У меня в бригаде есть плохой работник N. Я хочу, чтобы вы организовали его увольнение».

Вопрос: что вы будете делать в таком случае?

Мини-кейс №2

Ваш непосредственный начальник, минуя Вас, дает срочное задание Вашему подчиненному, который уже занят выполнением другого ответственного задания. Вы и Ваш начальник считаете свои задания неотложными.

Вопрос: Выберете наиболее приемлемый для Вас вариант решения, продемонстрировав широту Вашей эрудиции или проиллюстрировав Вашу точку зрения.

Задача №1

Сформулируйте личностные качества современного успешного руководителя.

Соотнесите их с содержанием человековедческой (психолого-акмеологической) компетентности.

- Человековедческая (человекоцентрическая) направленность личности и профессионального мышления.
- Человековедческая наблюдательность и проницательность (своеобразное личностно-ориентированное профессиональное зрение)
- Способность видеть все функциональные формы, процессы и нормативы производственной и организационной жизни как человековедческие (личностно-формирующие, личностно-развивающие)
- Способность руководителя придать управленческому воздействию человековедческое, акмеологическое содержание (человекомерность).
- Способность к оптимистическому, проектировочному подходу к работе с персоналом, основанному на вере в человека, в его личностные силы.

Задача №2

Какими качествами должен обладать президент промышленной компании? Назовите.

3. Примеры тестовых заданий

Выберите вариант правильного ответа в каждом из 10 вопросов.

1. Какое из утверждений не является характеристикой организации:

а) наличие, по крайней мере, двух людей, которые считают себя частью этой группы;

б) наличие, по крайней мере, одной цели, которую принимают как общую члены этой группы;

в) наличие членов группы, которые специально работают вместе, чтобы достичь значащей для них цели. Следует отметить, что большей частью организации имеют набор взаимосвязанных целей, и такие организации называются сложными;

г) наличие у членов группы единой атрибуции.

2. Какие функции организации не являются внутренними (социально-психологическими):

а) объединения ресурсов (материальных, финансовых, социальных, психологических);

б) распределение и концентрация усилий;

в) вхождения в потребительский рынок;

г) признание и возможность самореализации;

д) обеспечения доходов;

е) защита и гарантия будущего;

ж) производство товаров и услуг.

3. Конформность – это:

а) этап интеграции — достижение такого состояния включенных в систему объектов (социальных групп или отдельных индивидов), которое характеризуется их соглашением с системными требованиями (требованиями по отношению к членам организации) как законными.

б) этап, в ходе которого индивидами осуществляется идентификация с системными ролями, соответствующими статусному полю данной системы.

в) этап интеграции, в ходе которого происходит интернализация норм, включающих в себя институциональные и организационные поощрения и

наказания, культурные ценности (составляющие особенности организационной культуры), ролевые требования и ожидания.

4. Эффективность деятельности организации – это:

а) степень ее приближения к поставленной цели, которая показывает, насколько такая организация является успешной в выполнении своих функций, то есть в представлении потребителям необходимых товаров и услуг.

б) объем ресурсов, которые она использовала для достижения определенной цели.

5. Пронумеруйте компоненты пирамиды потребностей А. Маслоу в соответствии с авторским порядком:

1. Потребности в уважении (они обеспечивают признание, самоуважение и уважение других, надлежащую самооценку достижений, компетентности, статуса, престижа).

2. Потребности в самовыражении, то есть в реализации своих потенциальных возможностей (потребности в творчестве, создании нового, оригинального, в реализации себя как профессионала, как личности).

3. Социальные потребности (потребности в причастности, любви) — потребности, которые отображают чувства принадлежности до чего-то, кого-то, чувства социального взаимодействия (коллектив, формальные и неформальные группы, государство), сугубо личные чувства благосклонности и поддержки (потребности в сексуальном партнере, семье, друзьях, соседях).

4. Физиологические потребности — потребности, необходимые для выживания (пища, вода, жилье, отдых и т.п.).

5. Потребности в безопасности и защите от физических и психических угроз со стороны окружающего мира и уверенности в том, что определенные требования в безопасности, защите, экономической стабильности, законности, обеспеченности работой и т.п. будут удовлетворяться так же, как и физиологические потребности.

6. В какой стране были сформулированы следующие требования к эффективному менеджеру: строить отношения сотрудничества, партнерства, согласия в среде своих подчиненных; организовывать коллективное принятие решения; быть лидером группы.

- а) США
- б) России
- в) Японии
- г) Франции

7. К какой стратегии принадлежат следующие компоненты: найм, кадровый мониторинг, обучение и развитие, мотивация и стимулирование, взаимодействие, контроль.

- а) стратегия продвижения продукта;
- б) стратегия персонала;
- в) стратегия ресурсов;
- г) стратегия конкуренции;
- д) стратегия инноваций.

8. Исключите лишнее. Для инициаторов предприятия, имеющих абстрактную картину мира, характерны:

- а) неприятие строгих рамок и упорядоченности;
- б) замкнутость;
- в) авторитаризм;
- в) открытость;
- г) релятивистское мышление.

9. Исключите лишнее. Для творческой культуры организации характерно:

- а) увеличение ответственности за самостоятельное решение;
- б) управление межличностными отношениями;
- в) неадминистративные механизмы управления;
- г) ориентации на работу в команде;
- д) управление результативностью.

10. В качестве основного критерия рыночной эффективности современной организации принимается

- а) прибыльность;
- б) саморазвитие персонала компании;
- в) степень удовлетворения интересов конкретных потребителей;
- г) увеличение численности сотрудников;
- д) захват новых рынков сбыта.

№ вопроса	Правильный ответ
1	г
2	в, ж
3	а
4	а
5	4,5,3,1,2
6	в
7	б
8	б, в
9	б
10	в

4. Практикум

Деловая игра «Интервью»

Четыре разновидности интервью с кандидатами при приеме на работу (О. Громова). Студенты по очереди дают интервью, затем разбиваются на пары. В итоге составляется резюме.

Биографическое используется для того, чтобы воссоздать факты, не отраженные в резюме, или прояснить те из них, которые вызывают сомнения. Например, по какой причине человек сменил работу или чем занимался в течение периода, не включенного в резюме. Ценность этого вида интервью в расширении и уточнении имеющейся информации. С помощью биографических вопросов можно узнать, на что человек ориентирован – на поиск новых возможностей или на качественную долгосрочную работу.

Провокативное, или стрессовое интервью помогает выявить «скользкие» моменты. Интервьюер заметил что-то странное и задает вопрос в лоб: «Почему вы опускаете глаза?» или «А почему вы сейчас занервничали?» У каждого, кто устраивается на работу, помимо декларируемых намерений есть и скрытые.

Возможно, студентке хочется подработать во время каникул, а когда начнется учеба, она уволится. Кому-то нравится получать образование за счет работодателей: здесь повысил квалификацию – ушел, там поучился – снова ушел. Чтобы выяснить, что движет нанимающимся на работу, задают вопросы вроде: что будет после того, как вы пройдете у нас обучение? Но даже провокативное интервью надо проводить тактично: не припирать человека к стенке, а внимательно отмечать в его словах и жестах признаки лжи, двойные послания или несоответствие сказанному. Впрочем, некоторые руководители прибегают и к откровенно жестким методам: могут плеснуть в кандидата водой или «случайно» пролить ему на костюм кофе, чтобы посмотреть на реакцию.

Ситуационное интервью строят на «примерах из жизни». «Клиент раздражен и требует руководителя. Ваши действия?» Или: «С чего вы начнете работу в этой должности?» В зависимости от предложенного претендентом решения делают вывод, владеет ли он необходимыми поведенческими шаблонами, умеет ли ставить цели, способен ли «разруливать» проблемы. Такое интервью очень эффективно при поиске кандидата на должность линейного менеджера. Собеседование же с исполнителем лучше заменить профессиональным тестированием: секретарю дают что-то напечатать или предлагают пройти тест на владение типовыми офисными программами.

Критериальное интервью используют в основном западные компании, в которых уже разработан определенный профиль требований к сотрудникам. Им нужен вполне конкретный уровень лидерства, общительности и подобных качеств, который иногда даже выражен количественно. С помощью интервью проверяют, насколько кандидат соответствует нужному профилю. Здесь часто

дают задания типа «Перечислите три своих самых сильных качества и три самых слабых» или «Назовите три самых сильных и три самых слабых качества руководителя», «Оцените свои аналитические способности по 10-балльной шкале». Затем все, что говорил кандидат, оценивается.

Тест на определение типа мотивационных потребностей путём наблюдения за поведением сотрудника¹

Самое сложное для менеджеров – узнать, какими мотивами руководствуются их подчиненные. Лучший показатель ведущих мотивов сотрудников - их поведение. Наблюдательные управляющие знают, что манеры поведения и поступки людей сигнализируют об их мотивационных потребностях. При этом управляющий должен выполнять правило: фиксировать именно модель поведения человека, а не отдельные его черты. Модель поведения - это наиболее часто повторяющийся, а следовательно, характерный для человека набор реакций. Такой набор реакций тесно связан с потребностями. Именно поэтому по данному набору можно выявить мотивационный тип подчиненного - и решить, чем стимулировать его желание работать и добиваться процветания для родной компании.

Ниже перечислены поведенческие «наборы», соответствующие определенному ведущему мотиву личности.

Мотив - социальный статус.

Поведение:

носит дорогую одежду, а стремится иметь символы положения в обществе: офис, титул, и т. д., а хочет соответствовать корпоративным ценностям, отдает предпочтение дорогим аксессуарам, ценит все престижное, а стремится, чтобы о нем думали как о профессионале, гордится работой.

Вознаграждение должно придавать подчиненному больший вес в глазах руководства: высокий титул, офис, пользование определенной столовой или

¹ http://psychology.net.ru/over/over_motiv.shtml

клубом, право носить редкие или уникальные вещи (например, галстук), право на машину с шофером, обращение начальника с ним как с равным.

Мотив - надежность.

Поведение:

одевается чисто и аккуратно, следует давно установившимся привычкам, негативно воспринимает нововведения в организации, а любит вдаваться в подробности, беспокоен, если его критикуют, защищается в любом случае и до последнего, любит правила и инструкции, а нуждается в точности и ясности инструкций, трудоголик, без инструкций чувствует дискомфорт.

Люди этого типа любят действовать в рамках хорошо определенной структуры в ситуациях, когда им предоставляется всестороннее руководство. Они должны быть вознаграждены: отзывами, которые вселят в них чувство поддержки, безопасности и уверенности в будущем; краткосрочными целями и частой обратной связью; детальным объяснением всех аспектов политики компании, особенно влекущих за собой изменения; ясными инструкциями, точно выражающими требования; хорошими программами социальных льгот; высокой оценкой длительного стажа работы и преданности фирме; возможностью быстрого доступа к начальнику в необходимое время; вознаграждениями, которые наделяют правом быть членом команды.

Мотив - чувство принадлежности.

Поведение:

любит быть членом клубов, посещать пабы, получает удовольствие от игры команды, соответствует ценностным ориентациям группы, предан ценностям команды, перед тем, как принять решение, любит делиться своим мнением, выступает против перемен, если это беспокоит группу, стремится быть популярным, умеет хорошо и кратко передавать свои мысли, чтобы держать своих товарищей по команде в курсе дела.

Люди с социальными потребностями хотят принадлежать к какому-либо коллективу, Им нравятся: подтверждения, что их деятельность отвечает целям команды, призывы быть преданными команде, условия обучения,

помогающие команде совершенствоваться, вознаграждение, подчеркивающее общие усилия, возможности взаимодействовать с командой во время работы, а поддержка начальства.

Мотив - соперник.

Поведение:

много работает, чтобы достичь цели, а рискует, любит испытывать свои силы, а организатор игр («жизнь - это состязание»), ревниво относится к соперникам, а хочет всегда побеждать, не умеет проигрывать, плохо работает с командами, «индивидуалист». Поощрить его можно тем, что связано с напряжением сил и завоеванием общественного признания. К примеру: содействием его целям и частой обратной связью, новыми сложными задачами, публичным признанием его результатов, призами для "самых лучших", членством в престижных клубах. Такие люди обычно очень ревниво относятся к появлению новых сотрудников, которые подают большие надежды, видя в них соперников и боясь остаться побежденными. Наиболее частая проблема, связанная с работниками подобного типа, особенно если они занимают высокие посты, - им свойственно вести себя (часто неосознанно) так, чтобы устранить того, кто кажется им лучше них, даже ценой больших потерь для своей компании.

Мотив - признание.

Поведение:

испытывает потребность и любит похвалу, обращает внимание на успехи, кичится наградами, любит быть в центре внимания, много работает, хочет добиться успеха. Такого сотрудника можно вознаградить постановкой краткосрочных целей и быстрой обратной связью, похвалой - письменной и устной, обнародованием результатов его работы, общественной похвалой, призами различного рода.

Мотив - власть.

Поведение:

любит принимать решения, любит организовывать работу других, получает удовольствие от руководства работой других, четко мыслит и умеет хорошо

выражать свои идеи, любит участвовать в руководстве делами, может принимать трудные решения, может выступать с конструктивной критикой деятельности организации, проявляет инициативу. Поощрить его можно так: дать более широкие полномочия по мере улучшения результатов его деятельности, делегировать ему большую часть работы, доверять сложную работу, которая допускает управление другими, позволить выполнять представительскую роль, вовлекать в обсуждение профессиональных советов и допускать его участие в принятии решений, проводить регулярное обсуждение будущих перспектив.

5. Терминологический диктант

Дайте определение понятиям

1. Сотрудник, менеджер, специалист.
2. Профессиональная задача, профессиональная компетентность.
3. Мотивация, мотив, потребность.

6. Вопросы к зачету

1. Модели организационного поведения.
2. Особенности организационной культуры с точки зрения организационного поведения.
3. Содержательные теории мотивации и их применение.
4. Процессуальные теории мотивации и их применение.
5. Стимулирование: его основные формы и механизмы влияния на поведение.
6. Мотивация и стимулирование: сходство и различия.
7. Поощрение и наказание как методы стимулирования.
8. Экономическое стимулирование. Достоинства и недостатки.
9. Ролевое поведение как форма организационного поведения.
10. Статус как проявление определенной системы взаимоотношений в организации.

11. Коммуникативные потребности людей и их реализация в рамках организации.
12. Коммуникативные барьеры в организации.
13. Адаптация личности в организации.
14. Формирование индивидуального поведения в организации.
15. Персональное развитие в организации: основные подходы в рамках различных моделей организационного поведения.
16. Проблемное поведение. Типы проблемных работников.
17. Стрессы, связанные с работой. Влияние стрессового поведения на организацию.
18. Групповая динамика.
19. Взаимодействие личности и группы. Конструктивное и деструктивное развитие отношений.
20. Руководство и лидерство.
21. Организационный климат.
22. Природа организационных изменений.
23. Задачи организационного развития и изменение организационного поведения.
24. Принципы создания команды в организации.
25. Методы исследования организационного поведения.
26. Национальное и интернациональное в организационном поведении. Специфика российских организаций.

VIII. Перечень педагогических и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (по необходимости)

В процессе освоения дисциплины используются следующие педагогические технологии, способы и методы формирования компетенций: лекция-визуализация, проблемная лекция, дискуссия,

активизация творческой деятельности, деловая игра, кейс, психологический тренинг.

- программное обеспечение:
 - Google Chrome,
 - Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows,
 - MS Office 365 pro plus,
 - MS Windows 10 Enterprise.

- информационно-справочные системы:

<http://biblioclub.ru> Электронно-библиотечная система

<http://elibrary.ru/> Научная электронная библиотека

<http://window.edu.ru/> Единое окно доступа к образовательным ресурсам

<http://www.iprbookshop.ru/> Электронно-библиотечная система

<http://www.edu.ru/> Федеральный портал «Российское образование»

<http://znanium.com/> Электронно-библиотечная система

www.rsl.ru Российская государственная библиотека

IX. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Лекционная аудитория, оснащенная мультимедийной техникой; компьютерный и тренинговый класс при необходимости.

X. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины

№ п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины	Описание внесенных изменений	Дата и протокол заседания кафедры, утвердившего изменения
--------	---	------------------------------	---

1.	IV. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	Изменена база контрольных заданий, показатели и критерии оценивания компетенций	Протокол №3 от 17 октября 2018 г.
2.	V. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	Обновлен список учебной литературы	Протокол №3 от 17 октября 2018 г.
3.	VII. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	Добавлены задания для обучающихся по освоению дисциплины	Протокол №3 от 17 октября 2018 г.