

Правительство Российской Федерации

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
"Национальный исследовательский университет
"Высшая школа экономики"**

Факультет экономики

Программа дисциплины Организационная психология

для направления 080100.62 «Экономика» подготовки бакалавра

Авторы программы:

Мандрикова Е.Ю., канд. психол. наук, emandrikova@hse.ru

Ловаков А.В., магистр психологии, lovakov@hse.ru

Одобрена на заседании кафедры организационной психологии *AL* «26» февраля 2012
Зав. кафедрой В.А. Штроо

Рекомендована секцией УМС «Психология» «06» марта 2012
Председатель В.А. Штроо

Утверждена УС факультета экономики «13» марта 2012г.
Ученый секретарь _____ [подпись]

Москва, 2012

Настоящая программа не может быть использована другими подразделениями университета и другими вузами без разрешения кафедры-разработчика программы.

28.02.2012 АА (Антонова И.В.)

1 Область применения и нормативные ссылки

Настоящая программа учебной дисциплины устанавливает минимальные требования к знаниям и умениям студента и определяет содержание и виды учебных занятий и отчетности.

Программа предназначена для преподавателей, ведущих данную дисциплину, учебных ассистентов и студентов направления 080100.62 «Экономика» подготовки бакалавра

Программа разработана в соответствии с:

- Образовательным стандартом НИУ ВШЭ;
- Образовательной программой 080100.62 «Экономика».
- Рабочим учебным планом университета по направлению 080100.62 «Экономика» подготовки бакалавра

2 Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Организационная психология» являются:

- знакомство студентов с базовыми категориями, понятиями и исследовательскими проблемами анализа поведения человека в организации;
- формирование представления о закономерностях поведения человека на рабочем месте;
- обсуждение психологических аспектов управления персоналом бизнес-организаций.

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

В результате освоения дисциплины студент должен:

- Знать особенности поведения человека на рабочем месте, в контексте организации.
- Уметь ориентироваться в психологической литературе, анализировать с опорой на психологические знания разнообразные ситуации, в профессиональной деятельности,
- Иметь навыки психологического анализа организационного поведения

В результате освоения дисциплины студент осваивает следующие компетенции:

Компетенция	Код по ФГОС/ НИУ	Дескрипторы – основные признаки освоения (показатели достижения результата)	Формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции
готов к организационно-управленческой работе с малыми коллективами (формируется частично)	ИК-3	Демонстрирует знание основных групповых психологических процессов, демонстрирует знание методов стимулирования трудовой деятельности, распознаёт и интерпретирует проблемные ситуации совместной деятельности.	Решение кейсовых заданий, выполнение групповых заданий
готов к кооперации с коллегами, работе в коллективе (формируется частично)	СЛК-7	Распознает намерения и эмоциональное состояние коллег, демонстрирует способность к децентрализации и готовность договариваться и идти на компромисс.	Выполнение групповых заданий, участие в дебатах
способен организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта (формируется частично)	ПК-11	Воспроизводит положения основных подходов к пониманию лидерства, демонстрирует знание методов стимулирования трудовой деятельности, демонстрирует знание психологических особен-	Решение кейсовых заданий, выполнение групповых заданий

Компетенция	Код по ФГОС/НИУ	Дескрипторы – основные признаки освоения (показатели достижения результата)	Формы и методы обучения, способствующие формированию и развитию компетенции
		ностей развития группы.	

4 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина относится к циклу дисциплин Гуманитарный, социальный и экономический цикл и является дисциплиной по выбору.

Изучение данной дисциплины базируется на дисциплине «Общая психология».

Для освоения учебной дисциплины, студенты должны владеть следующими знаниями и компетенциями:

- Общие представления о функционировании психики

5 Тематический план учебной дисциплины

№	Название раздела	Всего часов	Аудиторные часы			Самостоятельная работа
			Лекции	Семинары	Практические занятия	
1	Организационная психология как наука	4	2	0		2
2	Трудовая мотивация	10	2	2		6
3	Благополучие работника	16	4	4		8
4	Группы и команды в организации	12	2	2		8
5	Лидерство в организации	12	2	2		8
6	Организационные коммуникации	10	2	2		6
7	Организационная культура	14	4	2		8
8	HR-политика и практики работы с персоналом	10	2	2		6
9	Организационные изменения и развитие	12	2	2		8
10	Деструктивные формы поведения в организации	8	2	2		4
		108	24	20		64

6 Формы контроля знаний студентов

Тип контроля	Форма контроля	Параметры **		
		3	4	
Текущий	Контрольная работа		*	Письменная работа: психологический анализ случая, ситуации из художественного произведения (книга, фильм), которая иллюстрирует одну из тем дисциплины. Объем – 4000–5000 знаков. Время на выполнение 14 дней. Сдается на 5 неделе.
Итоговый	Зачет		*	Зачет проводится в форме письменного теста (40 минут)

6.1 Критерии оценки знаний, навыков

При оценке контрольной работы учитываются следующие критерии: процент текста-размышления по сравнению с изложением, употребление понятий из разных теорий и моделей,

точность и адекватность употребления этих понятий/теорий, полнота учета связей, конкретность, способность поддерживать свои тезисы иллюстрациями из материала, рассмотрение альтернативных объяснений.

Оценки по всем формам текущего контроля выставляются по 10-ти балльной шкале.

7 Содержание дисциплины

1. Раздел 1 Организационная психология как наука

Организационная психология как наука и практика, отличие организационной психологии от смежных наук (организационное поведение, инженерная психология, психология труда). Основные этапы развития организационной психологии (история, тренды и вызовы современности (мультикультурные среды, виртуальные и матричные организации и т.п.)).

Количество часов аудиторной работы – 2.

Самостоятельная работа (2 часа): подготовка к семинарским занятиям.

Литература по разделу:

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2001 (Глава 1).

2. Ридер:

- An introduction to work and organizational psychology: A European perspective / Ed. by Nik Chmiel. 2nd ed. Malden, MA; Oxford; Victoria: Wiley-Blackwell, 2008. P. 441–464.
- Millward L.J. Understanding Occupational & Organizational Psychology. Sage Publications Ltd, UK. 2005. P. 1–20.
- Landy F.J., Conte J.M. Work in the 21st Century: An introduction to industrial and organizational psychology. 3rd ed. Wiley, 2010. P. 3–47.

Формы и методы проведения занятий: в процессе освоения раздела студенты разбирают учебные кейсы, участвуют в групповых формах работы (выполняя групповое задание), участвуют в дискуссиях.

2. Раздел 2. Трудовая мотивация

Теории трудовой мотивации: двухфакторная теория, теория ожидания, теория справедливости, теория самодетерминации. Практические аспекты трудовой мотивации. Психологические контракты.

Количество часов аудиторной работы – 4.

Самостоятельная работа (6 часов): выполнение задания по текущему контролю, подготовка к семинарским занятиям, выполнение домашней работы, задаваемой на семинарских занятиях.

Литература по разделу:

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2001 (Глава 6).

2. Ридер:

- Robbins S.P., Judge T.A. Organizational behavior. Pearson Prentice Hall. Upper Saddle River, New Jersey, 2007. (Chapters 6, 7).
- An introduction to work and organizational psychology: A European perspective / Ed. by Nik Chmiel. 2nd ed. Malden, MA; Oxford; Victoria: Wiley-Blackwell, 2008. P. 29–55.
- Millward L.J. Understanding Occupational & Organizational Psychology. Sage Publications Ltd, UK. 2005. P. 203–232.
- Landy F.J., Conte J.M. Work in the 21st Century: An introduction to industrial and organizational psychology. 3rd ed. Wiley, 2010. P. 359–444.

- Стоу Б. Антология организационной психологии. М. Изд-во: Вершина, 2005. Статьи: 2, 3, 5, 7, 8, 9, 22.

Формы и методы проведения занятий: в процессе освоения раздела студенты разбирают учебные кейсы, участвуют в групповых формах работы (выполняя групповое задание), участвуют в дискуссиях.

3. Раздел 3. Благополучие работника

Повышение благополучия в организациях: роль руководителей и лидеров. Здоровое рабочее место (healthy workplace), организационное/профессиональное здоровье (occupational health). Развитие жизнестойкости в организационном контексте. Удовлетворенность работой: структура и параметры. Приверженность организации, вовлечённость и увлечённость работой. Ощущение счастья на рабочем месте, позитивные эмоции в организации. Баланс работы и личной жизни. Психологический капитал сотрудников организаций. Гражданская позиция в организации (Organizational Citizenship).

Трудоголизм. Организационный стресс. Симптомы стресса на индивидуальном, межличностном и организационном уровнях. Модели стресса. Источники рабочего переутомления. Оценка рабочего переутомления. Преодоление стресса, управление стрессом. Интервенции на индивидуальном и организационном уровнях. Особая форма переутомления: выгорание. Ситуация потери работы, возможные реакции и работа с ними.

Количество часов аудиторной работы – 8.

Самостоятельная работа (8 часов): выполнение задания по текущему контролю, подготовка к семинарским занятиям, выполнение домашней работы, задаваемой на семинарских занятиях.

Литература по разделу:

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2001 (Глава 9).
2. Ридер:
 - Robbins S.P., Judge T.A. Organizational behavior. Pearson Prentice Hall. Upper Saddle River, New Jersey, 2007. (Chapters 3).
 - An introduction to work and organizational psychology: A European perspective / Ed. by Nik Chmiel. 2nd ed. Malden, MA; Oxford; Victoria: Wiley-Blackwell, 2008. P. 119–148.
 - Купер К.Л., Дэйв Ф.Дж., О'Драйсколли М.П. Организационный стресс. Теории, исследования и практическое применение / Пер с англ. Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2007.
 - Millward L.J. Understanding Occupational & Organizational Psychology. Sage Publications Ltd, UK. 2005. P. 382–432.
 - Landy F.J., Conte J.M. Work in the 21st Century: An introduction to industrial and organizational psychology. 3rd ed. Wiley, 2010. P. 447–494.
 - Картрайт С., Купер К.Л. Стресс на рабочем месте / Пер с англ. Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2004.
 - Donaldson-Feilder E., Yarker J., Lewis R. Preventing stress in organizations: How to develop positive managers. Wiley-Blackwell, UK, 2011.

Формы и методы проведения занятий: в процессе освоения раздела студенты разбирают учебные кейсы, участвуют в групповых формах работы (выполняя групповое задание), участвуют в дискуссиях.

4. Раздел 4. Группы и команды в организации

Формальные и неформальные рабочие группы. Влияние группы на индивидуальное поведение и установки работников. Групповое принятие решений. Команда как специфический вид группы. Типы команд. Развитие команды: team training, team development. Барьеры эффек-

тивности команд. Командные роли (командные роли по Р.М.Белбину, колесо командного управления Маргерисона-МакКанна). Кросс-культурные, проектные, виртуальные команды. Межгрупповые отношения в организации.

Количество часов аудиторной работы – 4.

Самостоятельная работа (8 часов): выполнение задания по текущему контролю, подготовка к семинарским занятиям, выполнение домашней работы, задаваемой на семинарских занятиях.

Литература по разделу:

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2001 (Глава 13).
2. Ридер:
 - Чанько А.Д. Команды в современных организациях (+CD): учебник. Высшая школа менеджмента СПбГУ. СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2011.
 - Robbins S.P., Judge T.A. Organizational behavior. Pearson Prentice Hall. Upper Saddle River, New Jersey, 2007. (Chapters 9, 10).
 - An introduction to work and organizational psychology: A European perspective / Ed. by Nik Chmiel. 2nd ed. Malden, MA; Oxford; Victoria: Wiley-Blackwell, 2008. P. 305–328.
 - Landy F.J., Conte J.M. Work in the 21st Century: An introduction to industrial and organizational psychology. 3rd ed. Wiley, 2010. P. 585–614.
 - Маргерисон Ч. Д. «Колесо» командного управления / Пер. с англ. М.: Изд-во: Баланс-Клуб, 2004
 - Роббинс Х., Финли М. Почему не работают команды? Что идет не так и как это исправить / Пер. с англ. М.: Хорошая книга, 2005.
 - Белбин Р.М. Команды менеджеров: Как объяснить их успех или неудачу / Пер. с англ. М.: Изд-во «Кивитс», 2009.
 - Стоу Б. Антология организационной психологии. М. Изд-во: Вершина, 2005. Статьи: 32, 33, 34.

Формы и методы проведения занятий: в процессе освоения раздела студенты разбирают учебные кейсы, участвуют в групповых формах работы (выполняя групповое задание), участвуют в дискуссиях.

5. Раздел 5. Лидерство в организации

Соотношение лидера и менеджера. Подходы к пониманию лидерства: подход, ориентированный на лидера, ситуационный подход, трансформационное и харизматическое лидерство, Leader-Member Exchange, Authentic Leadership. Формальное/неформальное лидерство. Суперлидерство. Лидерство как власть и процесс влияния. Критерии эффективного лидерства. Основные вызовы лидерству в современном мире (управление разнообразием, дистанционное управление).

Количество часов аудиторной работы – 4.

Самостоятельная работа (8 часов): выполнение задания по текущему контролю, подготовка к семинарским занятиям, выполнение домашней работы, задаваемой на семинарских занятиях.

Литература по разделу:

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2001 (Глава 14).
2. Ридер:
 - Robbins S.P., Judge T.A. Organizational behavior. Pearson Prentice Hall. Upper Saddle River, New Jersey, 2007. (Chapters 12, 13).

- An introduction to work and organizational psychology: A European perspective / Ed. by Nik Chmiel. 2nd ed. Malden, MA; Oxford; Victoria: Wiley-Blackwell, 2008. P. 281–304.
- Millward L.J. Understanding Occupational & Organizational Psychology. Sage Publications Ltd, UK. 2005. P. 233–242.
- Landy F.J., Conte J.M. Work in the 21st Century: An introduction to industrial and organizational psychology. 3rd ed. Wiley, 2010. P. 535–582.
- Залезник А. Менеджеры и лидеры: синонимы или антонимы / Harvard Business Review Russia, февраль-февраль, 2008. С.109-117.

Формы и методы проведения занятий: в процессе освоения раздела студенты разбирают учебные кейсы, участвуют в групповых формах работы (выполняя групповое задание), участвуют в дискуссиях.

6. Раздел 6. Организационные коммуникации

Основные цели коммуникации в организации. Структура процесса коммуникации. Виды и средства коммуникации. Типы коммуникативных сетей. Организация как система коммуникаций. Помехи (барьеры) коммуникаций в организациях: межличностные и организационные. Регулирование информационных потоков. Системы обратной связи в управленческом процессе: стендовая печать, радио, информационные бюллетени, внутрифирменная газета и видеопрограммы, системы сбора предложений. Неформальное общение в организации.

Количество часов аудиторной работы – 4.

Самостоятельная работа (6 часов): выполнение задания по текущему контролю, подготовка к семинарским занятиям, выполнение домашней работы, задаваемой на семинарских занятиях.

Литература по разделу:

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2001. С. 559–581.
2. Ридер:
 - Robbins S.P., Judge T.A. Organizational behavior. Pearson Prentice Hall. Upper Saddle River, New Jersey, 2007. (Chapters 11).

Формы и методы проведения занятий: в процессе освоения раздела студенты разбирают учебные кейсы, участвуют в групповых формах работы (выполняя групповое задание), участвуют в дискуссиях.

7. Раздел 7. Организационная культура

Психологический климат, организационный климат, организационная культура: соотношение понятий. Корпоративная культура/организационная культура. Связь лидерства с организационной культурой и климатом. Организационная культура и УЧР: привязанность персонала к организации, организационная приверженность. Организационная социализация. Диагностика организационной культуры и климата: типологический и аналитический подходы. Возможности целенаправленного влияния и изменения организационной культуры.

Количество часов аудиторной работы – 6.

Самостоятельная работа (8 часов): выполнение задания по текущему контролю, подготовка к семинарским занятиям, выполнение домашней работы, задаваемой на семинарских занятиях.

Литература по разделу:

1. Ридер:
 - Robbins S.P., Judge T.A. Organizational behavior. Pearson Prentice Hall. Upper Saddle River, New Jersey, 2007. (Chapters 17).

- Ashkanasy N.M., Jackson C.A. Organizational Culture and Climate // Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology. Vol. 2: Organizational Psychology. Ed. by N. Anderson, D.S. Ones, H.K. Sinangil, C. Viswesvaran. Sage Publications Ltd, UK. 2001. P. 398–415.
- James L.R., Choi C.C., Ko C.-H.E., McNeil P.K., Minton M.K., Wright M.A., Kim K. Organizational and psychological climate: A review of theory and research // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2008. Vol. 17 (1). P. 5–32.
- Landy F.J., Conte J.M. Work in the 21st Century: An introduction to industrial and organizational psychology. 3rd ed. Wiley, 2010. P. 635–653.
- Rollinson D. Organizational behavior and analysis: An integrated approach. Prentice Hall, UK, 2005. (Chapters 19).
- Buelens, Broeck H. Van den, Vanderheyden K., Kreitner R., Kinicki A. Organizational behavior. McGrawHill, UK, 2006. (Chapters 16, 18).
- Стоу Б. Антология организационной психологии. М. Изд-во: Вершина, 2005. Статьи: 24, 25.

Формы и методы проведения занятий: в процессе освоения раздела студенты разбирают учебные кейсы, участвуют в групповых формах работы (выполняя групповое задание), участвуют в дискуссиях.

8. Раздел 8. HR-политика и практики работы с персоналом

Человеческий капитал организации: от человеческих ресурсов и человеческому капиталу. Психологическое сопровождение работы с персоналом организации. Подходы к процессам отбора и оценки персонала. Методы отбора и оценки персонала, сравнительная характеристика. Оценка эффективности. Тренинг и программы развития. Модель развития персонала. Модели построения карьеры.

Количество часов аудиторной работы – 4.

Самостоятельная работа (6 часов): выполнение задания по текущему контролю, подготовка к семинарским занятиям, выполнение домашней работы, задаваемой на семинарских занятиях.

Литература по разделу:

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2001. Глава 4.
2. Ридер:
 - Robbins S.P., Judge T.A. Organizational behavior. Pearson Prentice Hall. Upper Saddle River, New Jersey, 2007. (Chapters 18).
 - Millward L.J. Understanding Occupational & Organizational Psychology. Sage Publications Ltd, UK. 2005. P. 21–74, 293–292.
 - Landy F.J., Conte J.M. Work in the 21st Century: An introduction to industrial and organizational psychology. 3rd ed. Wiley, 2010. P. 277–310, 315–353.

Формы и методы проведения занятий: в процессе освоения раздела студенты разбирают учебные кейсы, участвуют в групповых формах работы (выполняя групповое задание), участвуют в дискуссиях.

9. Раздел 9. Организационные изменения и развитие

Соотношение понятий «организационное изменение», «организационное реструктурирование», «организационное развитие», «организационная трансформация». Теории организационного развития: теория жизненного цикла, эволюционная теория. Эпизодические и постоянные изменения. Модель К. Левина (разморозка-изменение-заморозка). Сопротивления организационным изменениям: причины и формы работы с ними. Теории и методы организационных интервенций. Примеры системных подходов к организационным изменениям: TQM, SixSigma, Lean, MBO, M&A, сбалансированные карты (balances scorecards), универсальная сис-

тема показателей деятельности. Слияния и поглощения: психологический аспект. Психологические факторы успеха и неуспеха процессов слияния и поглощения.

Количество часов аудиторной работы – 4.

Самостоятельная работа (6 часов): выполнение задания по текущему контролю, подготовка к семинарским занятиям, выполнение домашней работы, задаваемой на семинарских занятиях.

Литература по разделу:

1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов. СПб.: Питер, 2001. (Глава 15).

2. Ридер:

- Robbins S.P., Judge T.A. Organizational behavior. Pearson Prentice Hall. Upper Saddle River, New Jersey, 2007. (Chapters 19).
- An introduction to work and organizational psychology: A European perspective / Ed. by Nik Chmiel. 2nd ed. Malden, MA; Oxford; Victoria: Wiley-Blackwell, 2008. P. 351–376, 377–394.
- Millward L.J. Understanding Occupational & Organizational Psychology. Sage Publications Ltd, UK. 2005. P. 243–292.
- Landy F.J., Conte J.M. Work in the 21st Century: An introduction to industrial and organizational psychology. 3rd ed. Wiley, 2010. P. 658–668.
- Стоу Б. Антология организационной психологии. М. Изд-во: Вершина, 2005. Статьи: 41, 43.

Формы и методы проведения занятий: в процессе освоения раздела студенты разбирают учебные кейсы, участвуют в групповых формах работы (выполняя групповое задание), участвуют в дискуссиях.

10. Раздел 10. Деструктивные формы поведения в организации

Контрпродуктивное, недостойное поведение на рабочем месте. Дисфункциональные служебные отношения. Проблемы насилия, агрессии на рабочем месте. Моббинг. Организационные конфликты, управление конфликтами. Деструкторы карьеры.

Количество часов аудиторной работы – 4.

Самостоятельная работа (4 часов): выполнение задания по текущему контролю, подготовка к семинарским занятиям, выполнение домашней работы, задаваемой на семинарских занятиях.

Литература по разделу:

1. Ридер:

- Фернхам Ф., Тейлор Дж. Тёмная сторона поведения на работе: Как понять, почему сотрудники увольняются, воруют или обманывают вас, и как избежать этого / Пер. с англ. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005.
- Barling J., Dupré K.E., Kelloway E.K. Predicting Workplace Aggression and Violence // Annual Review of Psychology. 2009. Vol. 60. P. 671–692.
- Aquino K., Thau S. Workplace Victimization: Aggression from the Target's Perspective // Annual Review of Psychology. 2009. Vol. 60. P. 717–741.
- Колодей К. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления / Пер. с нем. Х. Изд-во Гуманитарный Центр, 2007.
- Стоу Б. Антология организационной психологии. М. Изд-во: Вершина, 2005. Статья: 27.

Формы и методы проведения занятий: в процессе освоения раздела студенты разбирают учебные кейсы, участвуют в групповых формах работы (выполняя групповое задание), участвуют в дискуссиях.

8 Образовательные технологии

Обучение проводится в форме лекций и семинарских занятий, на которых широко используются активные и интерактивные формы учебной деятельности - деловые и ролевые игры, разбор практических задач и кейсов, элементы психологических тренингов, интерпретация и анализ текстов, представление студентами докладов и оппонирование другим докладчикам.

9 Оценочные средства для текущего контроля и аттестации студента

9.1 Тематика заданий текущего контроля

Контрольная работа представляет собой письменный психологический анализ случая, ситуации из художественного произведения (книга, фильм), которая иллюстрирует одну из тем дисциплины. Объём – 4000–5000 знаков. Время на выполнение 14 дней.

9.2 Вопросы для оценки качества освоения дисциплины

1. Организационная психология как наука.
2. Научный менеджмент Ф.У. Тейлора.
3. Концепция человеческих отношений Э. Мейо.
4. Проблемы взаимодействия человека и организации.
5. Виды групп в организациях.
6. Соотношение формальной и неформальной структур в организации.
7. Теории трудовой мотивации: двухфакторная теория, теория ожидания, теория справедливости.
8. Трудовая мотивация и удовлетворенность работой.
9. Удовлетворенность работой: структура и параметры.
10. Приверженность организации, вовлечённость и увлечённость работой.
11. Баланс между работой и личной жизнью.
12. Трудоголизм: виды и следствия.
13. Организационный стресс.
14. Межгрупповые отношения в организации.
15. Подходы к пониманию лидерства.
16. Соотношение лидера и менеджера.
17. Общая характеристика процессов коммуникации в организациях.
18. Каналы и сети организационных коммуникаций.
19. Барьеры коммуникаций в организациях.
20. Понятие организационной культуры. Основные проблемы ее изучения.
21. Психологический климат в организации, его соотношение с организационной культурой.
22. Содержание организационной культуры и ее структура (Э. Шейн).
23. Типологии организационных культур.
24. Методы отбора и оценки персонала, сравнительная характеристика.
25. Модель развития персонала.
26. Сопротивления организационным изменениям: причины и формы работы с ними.
27. Психологические факторы успеха и неуспеха процессов слияния и поглощения.
28. Контрпродуктивное, недостойное поведение на рабочем месте
29. Насилие, агрессия на рабочем месте. Моббинг.

10 Порядок формирования оценок по дисциплине

Преподаватель оценивает работу студентов на семинарских занятиях: оценивается активность в групповых обсуждениях и дискуссиях, правильность решение кейсовых заданий. Оценки за работу на семинарских занятиях преподаватель выставляет в рабочую ведомость. Накопленная оценка по 10-ти балльной шкале за работу на семинарских и практических занятиях определяется перед промежуточным или итоговым контролем – $O_{аудиторная}$.

Преподаватель оценивает самостоятельную работу студентов: оценивается правильность выполнения домашних работ, задания для которых выдаются на семинарских занятиях, полнота качество представления темы, которую студент готовит для выступления с докладом на занятии-дискуссии. Оценки за самостоятельную работу студента преподаватель выставляет в рабочую ведомость. Накопленная оценка по 10-ти балльной шкале за самостоятельную работу определяется перед промежуточным или итоговым контролем – $O_{сам. работа}$.

Накопленная оценка за текущий контроль учитывает результаты студента по текущему контролю следующим образом:

$$O_{накопленная} = 0.4 * O_{текущий} + 0.3 * O_{ауд} + 0.3 * O_{сам. работа}$$

где $O_{текущий}$ – оценка за контрольную работу

$$O_{текущий} = O_{к/р}$$

Способ округления накопленной оценки текущего контроля: арифметический.

Результирующая оценка за дисциплину рассчитывается следующим образом:

$$O_{результ} = 0.5 * O_{накопи} + 0.5 * O_{зач}$$

Способ округления накопленной оценки текущего контроля: арифметический.

Возможность пересдачи низких оценок за текущий контроль (к/р), а также за работу на семинарских занятиях и самостоятельную работу не предусмотрена. На пересдаче студенту не предоставляется возможность получить дополнительный балл для компенсации оценки за текущий контроль.

ВНИМАНИЕ: оценка за итоговый контроль **блокирующая**, при неудовлетворительной итоговой оценке она равна результирующей.

11 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

11.1 Базовый учебник

Ридер: Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб., 2001.

11.2 Основная литература

Мучински П. Психология, профессия, карьера. СПб., 2004.

Ридер: Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. СПб.: Питер, 2003.

11.3 Дополнительная литература

1. Белбин Р.М. Команды менеджеров: Как объяснить их успех или неудачу / Пер.с англ. М.: Изд-во «Кивитс», 2009.

2. Залезник А. Менеджеры и лидеры: синонимы или антонимы / Harvard Business Review Russia, февраль-февраль, 2008. С.109-117.
3. Картрайт С., Купер К.Л. Стресс на рабочем месте / Пер с англ. Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2004.
4. Колодей К. Моббинг. Психотеррор на рабочем месте и методы его преодоления / Пер. с нем. Х. Изд-во Гуманитарный Центр, 2007.
5. Купер К.Л., Дэйв Ф.Дж., О'Драйсколи М.П. Организационный стресс. Теории, исследования и практическое применение / Пер с англ. Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2007.
6. Маргерисон Ч. Д. «Колесо» командного управления / Пер. с англ. М.: Изд-во: Баланс-Клуб, 2004
7. Роббинс Х., Финли М. Почему не работают команды? Что идет не так и как это исправить / Пер. с англ. М.: Хорошая книга, 2005.
8. Стоу Б. Антология организационной психологии. М. Изд-во: Вершина, 2005.
9. Фернхам Ф., Тейлор Дж. Тёмная сторона поведения на работе: Как понять, почему сотрудники увольняются, воруют или обманывают вас, и как избежать этого / Пер. с англ. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005.
10. Чанько А.Д. Команды в современных организациях (+CD): учебник. Высшая школа менеджмента СПбГУ. СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2011.
11. An introduction to work and organizational psychology: A European perspective / Ed. by Nik Chmiel. 2nd ed. Malden, MA; Oxford; Victoria: Wiley-Blackwell, 2008.
12. Aquino K., Thau S. Workplace Victimization: Aggression from the Target's Perspective // Annual Review of Psychology. 2009. Vol. 60. P. 717-741.
13. Ashkanasy N.M., Jackson C.A. Organizational Culture and Climate // Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology. Vol. 2: Organizational Psychology. Ed. by N. Anderson, D.S. Ones, H.K. Sinangil, C. Viswesvaran. Sage Publications Ltd, UK. 2001. P. 398-415.
14. Barling J., Dupré K.E., Kelloway E.K. Predicting Workplace Aggression and Violence // Annual Review of Psychology. 2009. Vol. 60. P. 671-692.
15. Buelens, Broeck H. Van den, Vanderheyden K., Kreitner R., Kinicki A. Organizational behavior. McGrawHill, UK, 2006. (Chapters 16, 18)
16. Donaldson-Feilder E., Yarker J., Lewis R. Preventing stress in organizations: How to develop positive managers. Wiley-Blackwell, UK, 2011.
17. James L.R., Choi C.C., Ko C.-H.E., McNeil P.K., Minton M.K., Wright M.A., Kim K. Organizational and psychological climate: A review of theory and research // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2008. Vol. 17 (1). P. 5-32.
18. Landy F.J., Conte J.M. Work in the 21st Century: An introduction to industrial and organizational psychology. 3rd ed. Wiley, 2010.
19. Millward L.J. Understanding Occupational & Organizational Psychology. Sage Publications Ltd, UK. 2005.
20. Robbins S.P., Judge T.A. Organizational behavior. Pearson Prentice Hall. Upper Saddle River, New Jersey, 2007.
21. Rollinson D. Organizational behavior and analysis: An integrated approach. Prentice Hall, UK, 2005. (Chapters 19).

12 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Используется проектор (для лекций и семинаров).