**Правительство Российской Федерации**

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

Факультет экономики

**Программа дисциплины**
**Основы организационной психологии**

для направления 030300.62 «Психология» подготовки бакалавра

Автор программы:

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

Одобрена на заседании кафедры организационной психологии «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 г

Зав. кафедрой В.А. Штроо

Рекомендована секцией УМС «Психология» «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 г

Председатель В.А. Штроо

Утверждена УС факультета экономики «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20 г.

Ученый секретарь \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Москва, 2010

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

# 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 030300.62 «Психология» подготовки бакалавра

Программа разработана в соответствии с:

* Образовательным стандартом НИУ ВШЭ;
* Образовательной программой 030300.62 «Психология».
* Рабочим учебным планом университета по направлению 030300.62 «Психология» подготовки бакалавра.

# Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Основы организационной психологии» 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.

# 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 |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

# Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина относится к циклу дисциплин Общие профессиональные дисциплины направления и является дисциплиной по выбору.

Изучение данной дисциплины базируется на дисциплинах «Общая психология», «Психология труда», «Социальная психология».

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

* Общие представления о функционировании психики.

# Тематический план учебной дисциплины

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Название раздела | Всего часов  | Аудиторные часы | Самостоя­тельная работа |
| Лекции | Семинары | Практические занятия |
| 1 | Организационная психология как наука | 12 | 2 | 2 |  | 8 |
| 2 | Трудовая мотивация | 12 | 2 | 2 |  | 8 |
| 3 | Благополучие работника | 14 | 2 | 2 |  | 10 |
| 4 | Группы и команды в организации | 14 | 2 | 2 |  | 10 |
| 5 | Лидерство в организации | 14 | 2 | 2 |  | 10 |
| 6 | Организационные коммуникации | 14 | 2 | 2 |  | 10 |
| 7 | Организационная культура | 14 | 2 | 2 |  | 10 |
| 8 | Организационные изменения и развитие | 14 | 2 | 2 |  | 10 |
|  |  | 108 | 16 | 16 |  | 76 |

# Формы контроля знаний студентов

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Тип контроля | Форма контроля | Параметры \*\* |
| 3 |  |
| Текущий | Контрольная работа | \* | Письменная работа на заданную тему. Время на выполнение 14 дней. Сдается не позднее 19 февраля |
| Итоговый | Зачет | \* | Зачет проводится в форме письменного теста (40 минут) |

## 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.

# 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 – 4.

Самостоятельная работа (8 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.

1. 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 (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 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.

1. 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 Citezenship).

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 – 4.

Самостоятельная работа (10 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’Драйсколл 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.

1. 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 эффективности 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 (10 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.: Добрая 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.

1. 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 (10 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, фнварь-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.

1. 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 (10 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.

1. 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 – 4.

Самостоятельная работа (10 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.

1. Раздел 8. Организационные изменения и развитие

Соотношение понятий «организационное изменение», «организационное переструктурирование», «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 система показателей деятельности. Слияния и поглощения: психологический аспект. Психологические факторы успеха и неуспеха процессов слияния и поглощения.

Количество часов аудиторной работы – 4.

Самостоятельная работа (10 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.

# 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.

# Оценочные средства для текущего контроля и аттестации студента

## Тематика заданий текущего контроля

Примерная тематика *домашнего задания* (на материале периодической печати)

* + Сравнительный анализ организационных культур двух-трех организаций, конкурирующих на одном рынке услуг.
	+ Особенности лидерства/руководства в одной из российских компаний.
	+ Особенности жизненного цикла одной из известных российских компаний.
	+ Применение западных моделей мотивации сотрудников в российских бизнес-организациях: проблемы и пути их решения.
	+ Удачный (неудачный) опыт работы психолога (психологической службы) в российских организациях.
	+ Анализ системы коммуникаций в известной российской компании.
	+ Анализ системы мотивации персонала в известной российской компании.
	+ Анализ системы адаптации новичков в известной российской компании.
	+ Анализ системы социализации сотрудников в известной российской компании.
	+ Наиболее типичные психологические проблемы, с которыми сталкиваются российские организации, и пути их решения.

## Вопросы для оценки качества освоения дисциплины

**Примерный перечень вопросов для самопроверки студентов.**

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 развитии 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.

# Порядок формирования оценок по дисциплине (подробные методические рекомендации по формированию оценок по дисциплине приведены в приложении)

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 – *Оаудиторная*.

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 – *Осам. работа*.

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

*Онакопленная= 0.4\* Отекущий + 0.3\* Оауд + 0.3\* Осам.работа*

где*Отекущий* – оценка за домашнее задание

*Отекущий* = *Од/з*;

Способ округления накопленной оценки текущего контроля: арифметический.

Результирующая оценка за дисциплину рассчитывается следующим образом:

*Орезульт = 0.5\* Онакопл + 0.5 \*·Озач*

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.

# Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

## Базовый учебник

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

## Основная литература

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

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

## 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, фнварь-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’Драйсколл 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.: Добрая 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).

# Материально-техническое обеспечение дисциплины

Используется проектор (для лекций и семинаров).