

Примерные темы курсовых и выпускных квалификационных работ в 2017/2018 учебном году, проф. В.А. Штроо

БАКАЛАВРИАТ

Курсовые работы (3 курс):

1. Коммуникации в организациях: теоретические основы анализа и эмпирические исследования (Communications in organization: the theoretical foundations of the analysis and empirical research)

Работа строится на основе обзора литературы по организационной коммуникации с выделением классических и современных подходов к ее пониманию и изучению. От автора ожидается систематизация материала и проблематизация предметной области – обозначение противоречий и «белых пятен» в теоретических концепциях. Эмпирическое исследование может быть выстроено с целью преодоления одного из обнаруженных «узких мест».

Литература:

1. Блау П.М., Скотт В.Р. Процессы коммуникации в формальных организациях // Межличностное общение (Хрестоматия по психологии) / Сост. и общ. ред. Н.В. Казариновой, В.М. Погольши. – СПб.: Питер, 2001. – С. 228-245.
2. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. – СПб.: Питер, 2001. – 720 с. (Глава 12. Социальная система и коммуникативные связи в организации. – С. 546-581).
3. Занковский А.Н. Организационная психология. – М.: Флинта, 2000. – 648 с. (Глава X. Общение (коммуникация) в организации. – С. 488-527).
4. Ньюстром Дж.В., Дэвис К. Организационное поведение. – СПб.: Питер, 2000 – 448 с. (Глава 3. Управление коммуникациями. – С. 51-82).
5. Снетков В.М. Психология коммуникации в организациях. – М.: Институт общегуманитарных исследований, 2002.
6. Штроо В. А. Организационные коммуникации в норме и патологии // Психологические проблемы современного бизнеса / Отв. ред.: В. А. Штроо, Н. Л. Иванова, Н. В. Антонова. М. : Издательский дом НИУ ВШЭ, 2011. С. 216-226.

2. Человеко-центрированный подход к организации: теоретические основы анализа и эмпирические исследования (Person-centered approach to the organization: the theoretical foundations of analysis and empirical studies).

Работа строится на основе обзора литературы по человеко-центрированному подходу с выделением исторических тенденций его развития – от психотерапии к социальной работе. От автора ожидается систематизация материала и проблематизация предметной области – обозначение противоречий и «белых пятен» в оценке перспектив применения человеко-центрированного подхода к анализу организационного поведения и практике его изменения. Эмпирическое исследование может быть построено с целью реализации одной из таких перспектив.

Литература:

1. Баселар А., Роша Ж. С. Ш., Флор М. де С. Управление организацией, центрированное на группе: практический опыт // Организационная психология, 2016. Т. 6. № 3. С. 50-66.
2. Иванов М.А. Клиентцентрированный подход к управленческому консультированию // Вестник Моск. ун-та. Серия 14. Психология. 2012. № 1. С. 125-132.
3. Иванов М. А. Клиент-центрированный подход к работе с ценностями при управленческом консультировании // Организационная психология, 2016. Т. 6. № 3. С. 67-90
4. Колпачников В.В. Человекоцентрированный подход в практике психологического консультирования персонала организаций // Вопросы психологии. 2000. № 3. С. 49-56.
5. Колпачников В.В., Тишова Л.Н. Человекоцентрированный подход в организациях: утопия или стратегический потенциал? // Организационная психология, 2016, Т. 6, № 3. С. 38-49.
6. Роджерс К.Р. Взгляд на психотерапию. Становление человека. М., 1994.

7. Роджерс К. Консультирование и психотерапия. Новейшие подходы в области практической работы. М. 2008.
8. Штроо В. А., Колпачников В. В. Человеко-центрированный подход в работе с организациями // Организационная психология. 2014. Т. 4. № 2. С. 79-87.
9. Штроо В. А. Человекоцентрированный подход и практика управления персоналом в российских организациях // Организационная психология, 2016. Т. 6. № 3. С. 91-104
10. Medows E. Person-centered Approach in Organizational Relationships // Организационная психология. 2014. Т. 4. № 2. С. 46-52.
11. Pareek, U., Scherer, J.J., Brinkerhoff, L. Person-centered OD interventions // W.J. Rothwell, R. Sullivan (Eds.) Practicing organisation development: A guide for consultants, 2005. San Francisco, CA: John Wiley & Sons, PP. 376-402
12. Stroh W. A. Person-Centered Approach In Business Relations: Training Of Active Listening For Businessmen // Revista da Abordagem Gestáltica. 2014. Vol. 20. No. 1. P. 111-117.

3. Социально-психологическая специфика переговорного процесса в деловом взаимодействии (Socio-psychological specifics of the negotiation process in business cooperation).

В работе предполагается выделение основных закономерностей, обнаруживаемых в ходе социально-психологического анализа переговорного процесса – коммуникации, взаимодействия и социального восприятия. Сосредоточившись на конкретных феноменах, автор должен самостоятельно найти в журнальных публикациях последних 10-15 лет описания эмпирических исследований в этой области, представить их критический обзор и осуществить собственное исследование.

Литература:

1. Кеннеди Г. Переговоры: Полный курс. М.: Альпина Паблишер, 2012.
2. Линкольн У. Переговоры. М.: Педагогич. центр «Эксперимент», 1998.
3. Мастенбрук В. Переговоры. Калуга: Калужский Институт социологии, 1993.
4. Фишер Р., Юри У., Паттон Б. Как добиться ДА, или Переговоры без поражения. М.: Эксмо, 2008.
5. Штроо В.А., Серов С.Ю. Эмоциональный интеллект участников как фактор эффективности деловых переговоров // Организационная психология, 2011. № 1. С. 8-23.
6. Юри У. Как преодолеть НЕТ. Переговоры в трудных ситуациях. Пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2012.

ВКР (4 курс):

1. Организационные коммуникации: проблемы теоретического анализа и методов диагностики (Organizational communications: theoretical analysis and diagnostic methods).

Работа строится на основе анализа литературы по организационной коммуникации с выделением классических и современных подходов к ее пониманию и изучению. От автора ожидается систематизация материала и проблематизация предметной области – обозначение противоречий и «белых пятен» в эмпирических исследованиях. Особое внимание – методам диагностики, используемым в научных или практических целях (коммуникометрия, «Азимут» и проч.). Собственное эмпирическое исследование может быть выстроено с целью преодоления одного из обнаруженных «узких мест».

Литература:

1. Снетков В.М. Психология коммуникации в организациях. – М.: Институт общегуманитарных исследований, 2002.
2. Блау П.М., Скотт В.Р. Процессы коммуникации в формальных организациях // Межличностное общение (Хрестоматия по психологии) / Сост. и общ. ред. Н.В. Казариновой, В.М. Погольши. – СПб.: Питер, 2001. – С. 228-245.
3. Кверк Б. Создавая связи. Внутрикорпоративные коммуникации в бизнес-стратегии. – М.: Вершина, 2006.
4. Мюллер А.П., Кизер А. Организационная коммуникация. – Харьков: Гуманитарный центр, 2005.
5. Штроо В. А. Организационные коммуникации в норме и патологии // Психологические проблемы современного бизнеса / Отв. ред.: В. А. Штроо, Н. Л. Иванова, Н. В. Антонова. М. : Издательский дом НИУ ВШЭ, 2011. С. 216-226.
6. Michael J. Papa, Tom D. Daniels, Barry K. Spiker. Organizational Communication. Perspectives and Trends. London. Sage. 2008.

Магистерские диссертации (курсовые 1 курса магистратуры)

1. Управление организационными коммуникациями: создавая смыслы (Management of organizational communication: making of sense).

От автора ожидается знакомство с теоретическими моделями sensemaking в исследованиях организационных коммуникаций (в том числе – в процессе организационных изменений). Sensemaking – это превращение несистематизированного набора обстоятельств в ясное словесное описание ситуации, которое служит основой для осмысленных действий. Таким образом, она показывает основные элементы того, как происходит понимание смысла организационных коммуникаций сотрудниками в процессе изменений, происходящих в компании.

Литература:

1. Штроо В. А. Организационные коммуникации в норме и патологии // Психологические проблемы современного бизнеса / Отв. ред.: В. А. Штроо, Н. Л. Иванова, Н. В. Антонова. М. : Издательский дом НИУ ВШЭ, 2011. С. 216-226.
2. Mills C.E. A Unique Angle On Sensemaking About Organisational Communication During Times Of Change // ANZCA03 Conference, Designing Communication for Diversity Brisbane, July 2003. Papers.
3. Weick, K.E. Sensemaking in the organizations. London: Sage. 2009.
4. Weick.K.E.Organized sensemaking: A commentary on processes of interpretive work // Human Relations, 2012. p. 141-153.
5. Michael J. Papa, Tom D. Daniels, Barry K. Spiker. Organizational Communication. Perspectives and Trends. London. Sage. 2008.

2. Человек и организация: теории, модели, концепции (The person and organization: theories, models, concepts).

От автора ожидается знакомство с теоретическими моделями – классическими и современными – описания взаимоотношений человека и организации. Собственное эмпирическое исследование может быть построено с целью перепроверки основных выводов той или иной концепции, ее «работоспособности» в целом или «снятия» одного из обнаруженных противоречий.

Литература:

1. Кирхлер Э., Майер-Пести К., Хофманн Е. Психологические теории организации. – Х.: Гуманитарный Центр, 2005.
2. Липатов С.А. Проблема взаимодействия человека и организации // Вестник Моск. ун-та. Серия 14. Психология. 2012. № 1. С. 85-96.
3. Липатов С.А. Человек и организация // Социальная психология в современном мире / под ред. Г.М. Андреевой и А.И. Донцова. – М.: Аспект Пресс, 2002. – С. 115-131.
4. Мандрикова Е.Ю., Сафиуллина Э.Р. Роль соответствия личности организации (person-organization fit) в формировании человеческого капитала организации [Электронный ресурс] // Организационная психология. 2013. Т. 3. № 4. С. 2-17. URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru>
5. Штроо В. А. Человек и организация в условиях модернизации экономики // Модернизация экономики и государство: В 3-х кн. / Отв. ред.: Е. Г. Ясин. Кн. 3. М. : Издательский дом ГУ-ВШЭ, 2007. С. 391-399.

3. Баланс между работой и личной жизнью: новые подходы к исследованию (The work-life balance: new approaches to the study).

От автора ожидается знакомство с историей использования конструкта «Work-Life Balance» в социологии и менеджменте, знание основных подходов к его изучению. Понятие «баланс» более точно описывает соотношение представленности работы и личной сферы в индивидуальной жизни человека. Конфликт всегда предполагает наличие противоречия, в то время как баланс представляет собой особое состояние, описываемое через систему показателей, которые характеризуют соотношение или равновесие в каком-либо постоянно изменяющемся явлении.

Литература

1. Узик А.В. Ценностные ориентации и семейное поведение городского населения современной России на рубеже веков: дис. ... канд. социол. наук: 22.00.04. – Москва, 2009. – 235 с.
2. Моспан А.Н., Осин О.Е., Иванова Т.Ю., Рассказова Е.И., Бобров В.В. Баланс работы и личной жизни у сотрудников российского производственного предприятия [Электронный ресурс] // Организационная психология, 2016. Т. 6. № 2. С. 8-29.
3. Штроо В.А., Кольцова Е.А. Work Life Balance, или есть ли жизнь после работы? // Психология в экономике и управлении. 2012. № 2. С. 30-37.
4. Штроо В.А., Козьяк А.А. Личностный смысл баланса между работой и личной жизнью // Мир психологии, 2015, № 3(83). С. 253-267.
5. Adkins, C.L., & Premeaux, S.F. (2012). Spending time: The impact of hours worked on work-family conflict. Journal of Vocational Behavior, 80(2), 380–389.
6. Boyar, S.L., Maertz, C.P., Pearson, A.W., Keough, S. (2003). Work-family conflict: a model of linkages between work and family domain variables and turnover intentions // Journal of Managerial Issues, Vol. 15 №2, P. 175-91.
7. Grenhaus, J. H., Powell, G.N. (2006). When work and Family are Allies: A Theory of Work-Family Enrichment // Academy of Management Review, Vol.31, №1, P. 72–92.
8. Roberts, E. (2008). Time and Work–Life Balance: The Roles of «Temporal Customization» and «Life Temporality» // Gender, Work and Organization. September, №5. P. 430-453.