

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков
Должность: директор
Дата подписания: 10.09.2026 22:54:08
Уникальный программный ключ:
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.08 «Организационная психология»

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

37.03.01.- Психология

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Психология управления

(наименование образовательной программы)

Очная форма обучения

(форма обучения)

Год набора - 2026

Санкт-Петербург

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Войнаровская Людмила Ивановна, к.ист.н., доцент кафедры социальных технологий

Заведующий кафедрой:

Заведующий кафедрой социальных технологий: доктор политических наук, доцент, профессор кафедры социальных технологий И.А. Ветренко.

РПД Б1.В.08 «Организационная психология» одобрена на заседании кафедры социальных технологий
Протокол №6 от «23» марта 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

Дисциплина Б1.В.08 «Организационная психология» обеспечивает формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций*:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС <i>(при наличии)**</i>	Код комп етенц ии **	Наименован ие Компетенции **	Код индикатора достижения компетенций **	Наименование индикатора достижения компетенций **	Образовател ьный результат **
На основе результатов Форсайт-сессии сессии кафедры СТ СЗИУ-филиала РАНХ от 10.09.2021г. Обобщенные трудовые функции (ОТФ): - Психологическое сопровождение организационно-управленческой деятельности Трудовые функции (ТФ): - Психологическое сопровождение процессов принятия управленческих решений Трудовые действия (ТД): - Организация и проведение мероприятий, направленных на принятие эффективных групповых решений с использованием психологических технологий - Моделирование индивидуальной карьерной траектории сотрудников организации	ПКс-1	Способен осуществлять психологическое сопровождение организационно-управленческой деятельности	ПКс-1.2.	Оценивает эффективность принимаемых организационных решений с психологической точки зрения	ПКс-1.2. 3-1. Знает содержание эффективных методов и приемов проведения психологических исследований в организации. ПКс-1.2. У-1 Умеет проводить анализ результатов исследования и вырабатывать обоснованные рекомендации.

* Дисциплина может формировать компетенцию полностью или частично.

** Должно соответствовать Приложению 1 к образовательной программе

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Объем дисциплины и виды учебной работы.

Общая объем дисциплины: 2,00 з.е., 72 ак. часа.

Объем академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий 30 ак. часов., из них 12 ак. час. на лекции, 18 ак. час. на практические занятия.

38 ак. час. на самостоятельную работу обучающихся

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина Б1.В.08 «Организационная психология» разработана в соответствии с учебным планом подготовки бакалавров по направлению 37.03.01-«Психология». Дисциплина Б1.В.08 «Организационная психология» в соответствии с учебным планом изучается на третьем курсе в шестом семестре.

Для освоения дисциплины студенты опираются на знания, умения, навыки, компетенции, сформированные в ходе изучения дисциплин: Б1.О.12 «Общая психология» (1-4 семестры), Б1.О.14 «Социальная психология» (3 семестр), Б1.О.09 «Социология и социология личности» (2 семестр).

Овладение в процессе обучения знаниями, умениями и профессиональными компетенциями обеспечит эффективность изучения последующих дисциплин.

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины, используются студентами при выполнении выпускных квалификационных работ, а также в дальнейшей практической информационно-технологической деятельности.

Дисциплина реализуется с применением дистанционных образовательных технологий (далее – ДОТ).

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов		Объем дисциплины, ак.час											Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
		ВСЕГО	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий								Самостоятельная работа				
			Период теоретического обучения					Период промежуточной аттестации (сессия)							
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Каттэк	Контроль	СРкр	СРэк		СР
			Л	ВЛ	ЛР	ПЗ									
Тема 1	Понятие и сущность организационной психологии. Организация как объект исследования.	10	2			2							6	К*, УО***	
Тема 2	Управленческие стратегии и организационное поведение в	10	2			2							6	УО, К**, Т	

	бизнесе													
Тема 3	Управление карьерой	10	2			2							6	УО, К
Тема 4	Культура и этика организационного поведения	10	2			2							6	УО, К*, Т
Тема 5	Мотивация и результативность	10	2			2							6	УО, К
Тема 6	Коммуникативное поведение в организации. Профилактика стрессов и фрустраций.	11	1			4							6	УО, К
Тема 7	Групповое поведение и лидерство в организации.	7	1			4							2	УО, К, Т
Промежуточная аттестация		4								4				зачет
Итого		72	12			18				4			38	

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

К* - кейсовое задание

Т** - тестирование

УО***- устный опрос

3.Содержание и структура дисциплины

Тема 1. Понятие и сущность организационной психологии. Организация как объект исследования ПКс-1.2.

Основные подходы к изучению организационной психологии. Понятие организационной психологии. Важнейшие концепции, объясняющие организационную психологию через природу человека, феномен организации и специфику взаимодействия людей в социуме. Организационная психология как развивающаяся система. Понятие организационного поведения. Модели организационного поведения: авторитарная, опекающая, поддерживающая, коллегиальная, интегрирующая. Влияние организационного поведения на эффективность организации. Факторы, влияющие на организационное поведение. Проблема коммуникации. Система организационного поведения и организационная культура. Традиционные составляющие организационного поведения – производительность труда, дисциплина, текучесть кадров, удовлетворенность работой. Современные подходы к пониманию организационной психологии. Организационной психологией как объектом исследования занимаются менеджмент, экономика, социология, психология, политология и другие науки.

Организация как объект междисциплинарного изучения. Понятие организации в современной литературе. История развития взглядов на организацию (Р. Акофф). Общие характеристики организации (М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури): ресурсы, зависимость от внешней среды, горизонтальное и вертикальное разделение труда. Внутренние переменные организации – цели, задачи, структура, технология, люди, организационная культура – и их взаимосвязь. Жизненный цикл организации. Первичный цикл как стадии существования организации: формирование, рост, стабилизация, реорганизация или ликвидация. Основные задачи и проблемы каждой стадии. Вторичный цикл: «тусовка», «механизация», «внутреннее предпринимательство», «управление качеством» (Е.Н. Емельянов, С.Е. Поварницына).

Тема 2. Управленческие стратегии и организационное поведение в бизнесе ПКс-1.2.

Организация как открытая и закрытая система. Формальные и неформальные организации. Организационная среда. Факторы макро- и микросреды. Изменения в организации. Организация как динамичная развивающаяся система. Управленческие философии и стратегии. Понятие о философии и стратегиях организаций. Функции философии организации. Базовые стратегии — стратегии продукта, продвижения продукта, персонала, ресурсов, конкуренции, инноваций.

Специфика организационного поведения в бизнесе. Внешние и внутренние условия, определяющие особенности жизнедеятельности организации. Основной вектор цели смещается с прибыли на удовлетворённость клиента. Новые задачи менеджмента. Базовые компетенции управленческих кадров: умение интегрировать интеллект людей, умение создавать и воспитывать целеустремленные команды активно и плодотворно взаимодействующих сотрудников, которые в ходе реализации заданий могут менять свой состав, объединяться и распадаться в соответствии с производственными потребностями. Этапы развития организации. Типы организаций. Организационное поведение в организациях различного типа. Концепция организационного развития. Изменения организационной культуры как фокус и результат организационного

развития. Понятие изменений и нововведений. Политика организации в отношении изменений. Сопротивления изменениям и их преодоление. Поведенческий маркетинг. Маркетинговая поведенческая культура организации. Организационное поведение в международном бизнесе.

Тема 3. Управление карьерой. ПКс-1.2.

Определение сущности и содержания карьеры. Модели карьер. Этапы жизненного цикла работника в организации. Факторы, определяющие успех в карьере. Теория «социальных лифтов». Оценка личных карьерных возможностей и составление личного карьерного плана. Взаимосвязь жизненных этапов и карьеры. Управление карьерой работника. Развитие человеческих ресурсов организации. Персональное развитие в организации.

Персональное развитие в организации: основные подходы в рамках различных моделей организационного поведения. Проблемы работников: причины, классификации, подходы. Особенности дисциплинарной культуры и этики.

Тема 4. Культура и этика организационного поведения. ПКс-1.2.

Организационная (корпоративная) культура как сложное, многоуровневое и неоднородное образование, которое воспринимается, оценивается и усваивается членами коллектива и влияет на их организационное поведение. Содержание организационной культуры (совокупность базовых предположений, ценностей, верований, символов, образцов поведения) и ее структура (Э. Шейн). Характеристики организационной культуры: осознание себя и своего места в организации; тип коммуникации и стиль общения; внешний вид и манера поведения на рабочем месте; бытовые привычки и традиции; отношение к работе; трудовая этика; отношение ко времени; отношение к другим людям; ценности и нормы; вера во что-либо (Ф. Харрис, Р. Моран). Субъективная и объективная составляющие культуры организации. Формирование организационной культуры в ходе решения задач, стоящих перед организацией, – внешней адаптации и внутренней интеграции (по Э. Шейну). Психологический климат организации. Основные теоретические и эмпирические описания организационного климата. Соотношение понятий «организационная культура» и «организационный (социально-психологический) климат». Климат организации как часть корпоративной культуры. Основные подходы к измерению социально-психологического климата коллектива: удовлетворенность трудом и удовлетворенность отношениями (по горизонтали и по вертикали). Этика организационного поведения.

Тема 5. Мотивация и результативность. ПКс-1.2.

Роль человеческого фактора в современном обществе. Сущность и содержание мотивации. Самоорганизация индивида. Иерархия потребностей А.Маслоу. Мотивация и стимулирование. Мотивы, потребности, стимулы, вознаграждение. Механизм мотивации. Результативность мотивации. Управление процессом мотивации, принципы построения системы мотивации персонала. Теории мотивации.

Тема 6. Коммуникативное поведение в организации. Профилактика стрессов и фрустраций. ПКс-1.2.

Модели взаимодействия человека и организации. Вхождение человека в организацию. Ролевое и статусное поведение как результат взаимовлияния организационного поведения и организационной культуры.

Адаптация индивида в организации и её уровни. Сущность процесса социализации. Условия успешного вхождения в организацию.

Восприятие других применительно к организации. Социальное восприятие и социальная идентификация: понимание себя и других. Атрибуция. Формирование впечатлений и управление впечатлениями.

Процесс коммуникации. Виды коммуникаций в организации. Классификации коммуникаций. Вербальная коммуникация: передача информации при помощи слов. Невербальные коммуникации. Барьеры на пути эффективных коммуникаций. Активное слушание как средство эффективного общения.

Влияние эмоций на ход и результативность работы. Эмоциональное напряжение. Фрустрации и их причины. Стрессы. Их влияние на организационное поведение. Причины трудовых стрессов. Стресс-менеджмент. Консультирующий менеджмент как подход к снижению стрессовых факторов и решению проблем работников. Формы консультирования. Требования к менеджеру и процессу консультирования. Профилактика стрессов.

Тема 7. Групповое поведение и лидерство в организации. ПКс-1.2.

Группа. Групповая динамика как форма организационного поведения. Специфика группы, ее сила и слабость. Влияние структуры организации и особенностей малой группы на формирование конкретного типа организационного поведения работника.

Взаимодействие малых группы внутри организации. Зоны напряжения и развития. Организационный климат как интегрирующий показатель взаимозависимых форм организационного поведения, его связь с удовлетворенностью трудом, работой отдельных подсистем организации и организационной культурой.

Лидерство и групповая динамика. Функции лидера. Восприятие лидера его группой. Основные теории лидерства. Руководство и лидерство. Лидерское поведение. Модели лидерства. Власть и влияние. Типы власти. Власть и политика организации. Стил управления и его влияние на поведение сотрудников. Взаимоотношения между формальным и неформальным лидерами как источник организационного развития, новых форм организационного поведения и конфликтов.

Специфика команды. Достоинства и недостатки команды. Проблемы создания команды. Подбор команды. Ролевая структура группы и формирование команды.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.08 «Организационная психология» входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи»

правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из

правильных ответов из нескольких вариантов предложенных		2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).	одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление последовательности	Прочитайте текст и установите последовательность	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).	Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа

		5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	Ответ считается верным: 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3. Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64	Удовлетворительно		E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

УО – устный опрос, Т – тестирование, К – кейсы

Тема 1. Понятие и сущность организационной психологии. Организация как объект исследования.

Вопросы устного опроса

1. Организационная психология как развивающаяся система.
2. Понятие организационного поведения.
3. Модели организационного поведения: автократическая, опекающая, поддерживающая, коллегиальная, интегрирующая.

Примеры кейсовых заданий.

Кейс 1.

Компания «Карлсон» решила провести исследование, чтобы понять, как сотрудники воспринимают внутреннюю корпоративную культуру. Руководство хочет определить,

какие факторы влияют на мотивацию сотрудников, и как это отражается на производительности.

Вопросы:

1. Какие цели организационной психологии можно выделить в данном случае?
2. Как можно использовать психологические методы для анализа корпоративной культуры?

Кейс 2.

В компании «Каролина» наблюдается высокий уровень текучести кадров. Руководство хочет понять, какие внутренние факторы организации способствуют увольнению сотрудников.

Вопросы:

1. Почему организация рассматривается как объект психологического исследования?
2. Какие аспекты организации стоит исследовать для понимания причин текучести кадров?

Тема 2. Управленческие стратегии и организационное поведение в бизнесе.

Вопросы устного опроса

1. Внешние и внутренние условия, определяющие особенности жизнедеятельности организации.
2. Маркетинговая поведенческая культура организации.
3. Преимущества открытых систем и недостатки закрытых систем управления организацией.

Тестовые вопросы

1. Стратегия управления персоналом относится к ... стратегиям.

1. Базовым
2. Корпоративным
3. Отраслевым
4. Функциональным

2. Классификационные признаки систематизации стратегий

1. относительная сила отраслевой позиции организации
2. стадия жизненного цикла отрасли
3. организационная структура управления
4. базовая концепция достижения конкурентных преимуществ
5. степень агрессивности поведения организации в конкурентной борьбе
6. уровень принятия решений
7. все перечисленные
8. правильных ответов нет

3. Назовите основные области выработки стратегии поведения фирмы на рынке:

1. специализация в производстве продукции
2. стратегии поведения в конкурентной среде
3. лидерство в минимизации издержек

4. фиксирование определенного сегмента рынка и концентрация усилий фирмы на этом рыночном сегменте

4.Выделите наиболее значимые факторы, влияющие на стратегию компании:

1. экономические, социальные, политические, юридические, экологические
2. личные амбиции, этические принципы высшего руководства компании
3. правильных ответов нет
4. общие ценности и корпоративная культура
5. условия конкуренции, общая привлекательность отрасли
6. все перечисленные
7. сильные и слабые стороны компании, компетенции и конкурентные возможности
8. возможности и угрозы

5.Что является основным недостатком стратегического планирования?

- 1.невозможность создать потенциал для развития фирмы
2. отсутствие альтернатив развития, кроме принятой
3. невозможность дать точную и детальную картину будущего

6.Какая ошибка наиболее часто встречается при реализации новой стратегии?

1. отсутствуют необходимые ресурсы
2. необходимо много времени для приспособления к новым условиям рынка
3. новая стратегия автоматически налагается на старую управленческую структуру

Примеры кейсовых заданий.

Кейс 1.

В компании «Дельта» после внедрения новой системы KPI сотрудники стали работать медленнее, жалуются на стресс и выгорание. Руководство обеспокоено снижением продуктивности.

Вопрос:

Какие стратегии управления можно применить, чтобы повысить мотивацию и вовлеченность сотрудников?

Кейс 2.

Компания хочет внедрить новую IT-систему, но часть сотрудников отказывается учиться работать с ней.

Вопрос:

Как стратегически управлять организационным поведением, чтобы повысить принятие инноваций?

Тема 3. Управление карьерой.

Вопросы устного опроса

1. Теория «социальных лифтов».
2. Оценка личных карьерных возможностей и составление личного карьерного плана.
3. Взаимосвязь жизненных этапов и карьеры.

Примеры кейсовых заданий.

Кейс 1.

Сергей видит, что в компании продвижение чаще идет по «старой сети» контактов, а не по заслугам.

Вопрос:

Что Сергей может сделать для построения своей карьеры в такой организации?

Кейс 2.

Компания объявила реструктуризацию, и несколько отделов объединяются. Карьерные траектории сотрудников стали неопределенными.

Вопрос:

Что сотруднику следует делать, чтобы управлять карьерой в условиях организационных изменений?

Тема 4. Культура и этика организационного поведения.

Вопросы устного опроса

1. Психологический климат организации.
2. Основные теоретические и эмпирические описания организационного климата.
3. Соотношение понятий «организационная культура» и «организационный (социально-психологический) климат».
4. Климат организации как часть корпоративной культуры.
5. Основные подходы к измерению социально-психологического климата коллектива

Тестовые вопросы

1.Организационная культура – это набор ...

1. наиболее важных норм и ценностей присущих данной организации
2. предположений, полностью принимаемых работникам, получивших свое воплощение в нормах и ценностях организации
3. наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение заявляемых организацией ценностях, задающих людям ориентиры к их поведению и действию
4. норм и ценностей, принимаемых работниками полностью или частично данной организации

2. Социально-психологический климат - это:

1. соотношение числа подчиненных к числу руководителя и его заместителей.
2. степень вработанности каждого члена группы;
3. соотношение количества сотрудников с положительным и отрицательным эмоциональным фоном;
4. система психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности, гармоничному развитию личности в группе.

3.Назовите внутренние факторы, влияющие на формирование социально-психологического климата в коллективе:

1. организация труда;
- 2.материальная оснащенность;
3. оптимальный температурный режим;
4. световой и шумовой режимы;
5. все ответы верны.

4.К стилям руководства не относится:

1. авторитарный;
2. демократический;
3. либеральный;
4. монополистический;
5. нет верного ответа.

5. Существует ... возможных сочетания изменений в поведении и культуре в организации. Объясните почему?

1. 3
2. 4
3. 5
4. 2

6.Назовите уровни организационной культуры:

1. поверхностный, подповерхностный, глубинный
2. внутренний, внешний, глубинный
3. внутренний, внешний, смешанный
4. предповерхностный, поверхностный, внутренний

7.Новое в культуре»...

1. сильнее в начале
2. слабее в начале
3. равносильно со старым
- 4.новое полностью не влияет на культуру

Примеры кейсовых заданий.

Кейс 1 .

Компания активно внедряет инновационные технологии, но некоторые сотрудники считают, что это нарушает привычные рабочие процессы и снижает качество взаимодействия с клиентами.

Вопрос:

Как организация может сохранить баланс между инновационной культурой и уважением к существующим ценностям сотрудников?

Кейс 2

В команде новый сотрудник из другой страны испытывает трудности в коммуникации из-за различий в культурных нормах.

Вопрос:

Как организация может помочь интегрироваться сотруднику и улучшить межкультурное взаимодействие?

Тема 5. Мотивация и результативность

Вопросы устного опроса

1. Самоорганизация индивида.
2. Иерархия потребностей А.Маслоу. Мотивация и стимулирование.
3. Мотивы, потребности, стимулы, вознаграждение..

Примеры кейсовых заданий.

Кейс 1.

В компании сотрудники выполняют только свои обязанности, не проявляя инициативы. Руководитель замечает снижение креативности и эффективности команды. Проблема: Мотивация сотрудников низкая, отсутствует внутренняя заинтересованность. Обозначьте пути решения.

Кейс 2.

Новички быстро теряют мотивацию, так как не видят карьерных перспектив. Проблема: Отсутствие долгосрочной мотивации и ясных карьерных целей. Обозначьте пути решения.

Тема. 6. Коммуникативное поведение в организации. Профилактика стрессов и фрустраций.

Вопросы устного опроса

1. Процесс коммуникации.
2. Виды коммуникаций в организации. Классификации коммуникаций.
3. Вербальная коммуникация: передача информации при помощи слов.
4. Невербальные коммуникации.

Примеры кейсовых заданий.

Кейс 1.

Сотрудник испытывает стресс из-за постоянных дедлайнов и нехватки ресурсов. Он начинает допускать ошибки.

Вопрос:

Какие меры помогут снизить стресс?

Кейс 2.

Сотрудник выполняет сложные проекты, но руководство редко отмечает его успехи. Он чувствует фрустрацию.

Вопрос:

Как снизить уровень фрустрации и повысить мотивацию?

Тема 7. Групповое поведение и лидерство в организации.

Вопросы устного опроса

1. Лидерство и групповая динамика.
2. Функции лидера. Восприятие лидера его группой.
3. Основные теории лидерства.
4. Руководство и лидерство.
5. Лидерское поведение. Модели лидерства.
6. Власть и влияние. Типы власти.

Тестовые вопросы

1. Какой стиль лидерства используется в управлении чаще всего?

1. авторитарный;

2. демократический;
3. либеральный;
4. смешанный.

2. Что можно сказать о компетентности вышестоящего руководства, которое напрямую дает указания сотруднику, минуя его непосредственного начальника?

1. Это право главного управленца, ведь он главнее.
2. Это некомпетентно, так как статус лидера должен поддерживаться неукоснительно. Воздействовать на сотрудников нужно только через их непосредственных начальников.
3. В исключительных случаях такое поведение позволительно.
4. Вышестоящее руководство не имеет прав и полномочий так поступать

3. Основа действий лидера:

1. план;
2. видение;
3. подсказки;
4. все вышеперечисленное.

4. На чем основываются социально-психологические методы управления?

1. на воздействии на сознание и социальные условия.
2. на морально-психологическом климате;
3. на законодательных и нормативных актах;
4. на материальном интересе работников;

5. На практике под термином лидерство чаще всего подразумевают _____
лидерство

1. неформальное
2. формальное
3. деструктивное
4. харизматическое

6. Какими важнейшими чертами характера должен обладать руководитель?

1. целеустремленность;
2. решительность;
3. настойчивость;
4. инициативность;
5. всё перечисленное.

7. Каково обязательное условие лидерства?

1. умение побеждать в спорах;
2. обладание властью в конкретных формальных или неформальных организациях;
3. физическая сила;
4. ум и выдающиеся способности;
5. ни одно из указанных условий.

Примеры кейсовых заданий.

Кейс 1.

Команда продаж показывает результаты ниже плана. Лидер замечает, что сотрудники выполняют минимум работы и не проявляют инициативы.

Задание:

1. Определите возможные причины низкой мотивации.
2. Как лидер может повысить вовлеченность команды?

Кейс 2.

Менеджер проекта использует строгий контроль и команды «сверху», и команда выполняет задачи, но без инициативы.

Задание:

1. Определите стиль лидерства.
2. Какие негативные последствия возможны для команды?
3. Предложите альтернативный стиль.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ – 1	100	0,24	24
КТ – 2	100	0,18	18
КТ- 3	100	0,18	18
Итого:	100	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ X Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

КТ-1

Тема 1.

Устный опрос

Кейс

Тестирование

КТ-2**Тема 2-3.***Устный опрос**Кейс**Тестирование***КТ-3****Тема 4-5.***Устный опрос**Кейс**Тестирование**Критерии оценивания результатов выполнения задания.**1. Критерии оценивания тестирования:*

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Количество правильных ответов</i>	<i>0</i>	<i>Количество правильных ответов менее 55%</i>
	<i>25</i>	<i>Количество правильных ответов от 55% до 64%</i>
	<i>50</i>	<i>Количество правильных ответов от 65% до 74%</i>
	<i>75</i>	<i>Количество правильных ответов от 75% до 84%</i>
	<i>100</i>	<i>Количество правильных ответов от 85% до 100%</i>
Итого максимально:	100	

1. Критерии оценивания УО:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Содержание и раскрытие выбранных понятий</i>	<i>41-70</i>	<i>Детальное, последовательное раскрытие понятий, с применением примера</i>
	<i>21-40</i>	<i>Поверхностное раскрытие и описание понятий, без примера</i>
	<i>0-20</i>	<i>Понятия раскрыты минимально или не раскрыты вовсе</i>
<i>Корректность ответа</i>	<i>26-30</i>	<i>Ответ корректный, полностью соответствует изученному материалу</i>
	<i>1-25</i>	<i>Ответ частично правильный, студент смог (при подсказке) обнаружить ошибку и исправить ответ</i>
	<i>0</i>	<i>Ответ ошибочный</i>
Итого максимально:	100	

3. Критерии оценивания выполнения кейса:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Точность диагностики рассматриваемой проблемной ситуации</i>	<i>31-50</i>	<i>Правильная, точная диагностика рассматриваемой проблемной ситуации</i>
	<i>16-30</i>	<i>Не вполне точная диагностика проблемной ситуации</i>
	<i>0-15</i>	<i>Неверная диагностика проблемной ситуации</i>
<i>Качество предложений и рекомендаций, направленных на решение рассматриваемой проблемы</i>	<i>16-20</i>	<i>Разработанные предложения и рекомендации отличаются высоким качеством, реалистичны и реализуемы на практике</i>
	<i>0-15</i>	<i>Разработанные предложения и рекомендации не реалистичны и трудно осуществимы</i>
<i>Новизна и креативность решения проблемы</i>	<i>30</i>	<i>Решение проблемы отличается новизной высокой степени</i>
	<i>15</i>	<i>Решение проблемы отличается определенными моментами новизны</i>
	<i>0</i>	<i>Решение проблемы не обладает новизной</i>
Итого максимально:	100	

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.
Форма промежуточной аттестации (зачет) проводится в форме устного ответа на теоретические вопросы.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

Примерные вопросы для подготовки к зачету.

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

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

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

ТИП ЗАДАНИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.	1. Разыгрывание группой сотрудников бизнес-ситуации по заранее подготовленному сценарию – это: 1. Оценка достижений 2. Экспертная оценка 3. Деловая игра
	2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).	2. Какой из методов оценки персонала относят к нетрадиционным: 1. Метод ранжирования 2. Метод шкалирования 3. Метод альтернативных характеристик

		4. Психологический метод								
Задание закрытого типа на установление соответствия	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).	1. Установите соответствие между методами управления персоналом и их характеристиками.								
		<table><tr><td>Методы управления персоналом</td><td>Характеристика</td></tr><tr><td>1) Административные</td><td>а) Направлены на удовлетворение социальных потребностей и психологическое воздействие..</td></tr><tr><td>2) Социально-психологические</td><td>б) Базируются на материальных интересах и экономических стимулах</td></tr><tr><td>3) Экономические</td><td>в) Основаны на власти, дисциплине и ответственности. Реализуются через приказы, распоряжения, регламенты, должностные инструкции</td></tr></table>	Методы управления персоналом	Характеристика	1) Административные	а) Направлены на удовлетворение социальных потребностей и психологическое воздействие..	2) Социально-психологические	б) Базируются на материальных интересах и экономических стимулах	3) Экономические	в) Основаны на власти, дисциплине и ответственности. Реализуются через приказы, распоряжения, регламенты, должностные инструкции
		Методы управления персоналом	Характеристика							
		1) Административные	а) Направлены на удовлетворение социальных потребностей и психологическое воздействие..							
		2) Социально-психологические	б) Базируются на материальных интересах и экономических стимулах							
3) Экономические	в) Основаны на власти, дисциплине и ответственности. Реализуются через приказы, распоряжения, регламенты, должностные инструкции									
2. Установите соответствие между типами организаций и их авторами:										
<table><tr><td>Автор</td><td>Типология организации</td></tr><tr><td>1. Т Парсонс</td><td>а) основана на характеристиках структуры (ориентируется на то, каким способом строится организация, чтобы противостоять непредвиденным обстоятельствам)</td></tr><tr><td>2. П. Блау и У. Скотт</td><td>б) кто получает выгоду от деятельности организации</td></tr><tr><td>3. Г. Минцберг</td><td>в) акцент на функциях организаций по отношению к социуму (какой вклад они вносят в общество)</td></tr></table>	Автор	Типология организации	1. Т Парсонс	а) основана на характеристиках структуры (ориентируется на то, каким способом строится организация, чтобы противостоять непредвиденным обстоятельствам)	2. П. Блау и У. Скотт	б) кто получает выгоду от деятельности организации	3. Г. Минцберг	в) акцент на функциях организаций по отношению к социуму (какой вклад они вносят в общество)		
Автор	Типология организации									
1. Т Парсонс	а) основана на характеристиках структуры (ориентируется на то, каким способом строится организация, чтобы противостоять непредвиденным обстоятельствам)									
2. П. Блау и У. Скотт	б) кто получает выгоду от деятельности организации									
3. Г. Минцберг	в) акцент на функциях организаций по отношению к социуму (какой вклад они вносят в общество)									
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).	1. Групповое поведение характеризуется: 1) возникновением групповых норм 2) появлением лидера или инициативного ядра 3) индивидуальным творчеством 4) выработкой групповых решений, соответствующих групповым нормам								
		2. Формами взаимодействия человека и группы являются: 1) кооперация 2) конфликт 3) сплочение 4) интеграция								
Задание закрытого	1. Внимательно прочитать текст	1. Упорядочите шаги рационального принятия								

типа на установление последовательности	задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).	решения: А. Генерация альтернатив В. Определение проблемы С. Оценка альтернатив Д. Выбор решения Е. Внедрение решения
		2 Упорядочите этапы формирования организационной культуры: А. Социальная адаптация В. Определение ценностей С. Внедрение норм поведения Д. Оценка и корректировка Е. Создание миссии
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).	1. Содержательные теории мотивации фокусируются в основном на: 1) личностных чертах 2) выводах 3) потребностях 4) результатах
		2. Процесс коммуникации достоверным делает: (объясните почему) 1) наличие получателя 2) декодированное сообщение 3) полученное сообщение 4) обратная связь
Задание открытого типа с развернутым ответом	1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ	1. Что изучает организационная психология? 2. Дайте определение лидера.

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

Критерии и балльная шкала определяются преподавателем

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы,	40

приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса.	
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе.	30-39
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа.	20-29
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны.	0-19

6.4. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

При проведении промежуточной аттестации для выполнения проверочных заданий дополнительные материалы и оборудование не требуется.

7. Методические материалы по освоению дисциплины

Для изучения основных вопросов образовательной программы необходимо конспектировать материалы лекций, работать с рекомендованной преподавателем литературой, а также ресурсами информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Для приобретения навыков активного использования знаний полезно обсуждать плановые и возникающие вопросы, а также решаемые задачи на практических занятиях. Чтобы легче и прочнее усвоить материал следует постоянно использовать конкретные примеры, сравнения из уже полученных областей наук.

Для закрепления изученного материала даны вопросы по каждой теме дисциплины, на которые следует самостоятельно найти ответы.

Важной составной частью учебного процесса в вузе являются практические занятия. Практические занятия проводятся главным образом по дисциплинам, требующим закрепления навыков решения задач, и помогают студентам глубже усвоить учебный материал, приобрести умения применять принципы системного подхода к решению разнообразных задач, определять и оценивать ресурсы и существующие ограничения разного рода проектов.

При подготовке к практическим занятиям необходимо проанализировать конспект лекции, ознакомиться с рекомендованной литературой по соответствующей теме, осуществить подготовку по рекомендованным в рабочей программе вопросам для обсуждения темы, выполнить домашнее задание (при необходимости).

Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы студент должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале. В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретает практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь. При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю (в том числе по электронной почте). Планируя консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. Записи имеют первостепенное значение для самостоятельной работы студентов. Они помогают понять построение изучаемого материала, выделить основные положения, проследить их логику. Кроме того, ведение записей способствует превращению чтения в активный процесс, мобилизует, наряду со зрительной, и моторную память. Следует помнить: у студента, систематически ведущего записи, создается свой индивидуальный фонд методических материалов для быстрого повторения изученных вопросов, для мобилизации накопленных знаний. Особенно важны и полезны записи тогда, когда в них находят отражение мысли, возникшие при самостоятельной работе.

После изучения базовых тем курса проводится текущий контроль знаний студентов в виде опроса или тестирования. Типовые тесты и задания по темам дисциплины приведены в специальном разделе данной рабочей программы.

Подготовка к текущему и промежуточному контролю предполагает изучение представленных вопросов к зачету, работу над тестами, представленными в данной рабочей программе, выполнение семестровой проектной работы по применению системного подхода и методов системного анализа к выбранной системе.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

1. Организационная психология. Часть 1 : учебник / И. В. Абакумова, А. К. Белоусова, В. И. Пищик [и др.] ; под ред. И. В. Абакумовой, А. К. Белоусовой, В. И. Пищик. — Москва : Русайнс, 2023. — 180 с. — ISBN 978-5-466-01914-8. — URL: <https://book.ru/books/946921>
2. Организационная психология. Часть 2 : учебник / И. В. Абакумова, А. К. Белоусова, В. И. Пищик [и др.] ; под ред. И. В. Абакумовой, А. К. Белоусовой, В. И. Пищик. — Москва : Русайнс, 2023. — 172 с. — ISBN 978-5-466-01915-5. — URL: <https://book.ru/books/946922>

8.2. Дополнительная литература

1. Анцупов, А. Я., Психология делового общения и конфликтология : учебник / А. Я. Анцупов, И. Е. Жмурин, А. И. Шипилов. — Москва : КноРус, 2024. — 579 с. — ISBN 978-5-406-12691-2. — URL: <https://book.ru/books/952141>
2. Ключевская, И. С. Гибкое управление персоналом гостиничного предприятия: новые подходы и адаптивные решения : монография / И.С. Ключевская. — Москва : ИНФРА-М, 2025. — 196 с. — (Научная мысль). — DOI 10.12737/2197793. - ISBN 978-5-16-113499-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/document?id=468257#bib>
3. Почебут, Л.Г. Организационная социальная психология: учебник, стандарт третьего поколения. /Л.Г.Почебут, В.А.Чикер- Москва-Проспект, 2023.- 550с.
4. Распопова, Н. И. Организационная конфликтология : учебник для вузов / Н. И. Распопова. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 228 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19683-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/book/organizacionnaya-konfliktologiya-580836>
5. Семенова, В. В., Управление персоналом. Основные технологии управления : учебное пособие / В. В. Семенова, Ю. В. Ляникова, В. В. Мазур. — Москва : Русайнс, 2024. — 144 с. — ISBN 978-5-466-05320-3. — URL: <https://book.ru/books/952870>

8.3 Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Не используются

8.4. Интернет-ресурсы

Обучающимся обеспечен доступ к материалам курса в СДО Академии <http://lms.ranepa.ru>, а также через сайт научной библиотеки <https://sziu-lib.ranepa.ru/> к следующим подписным электронным ресурсам:

Русскоязычные ресурсы.

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. Электронная библиотечная система iBooks.ru. Учебники и учебные пособия для университетов России. <https://ibooks.ru/>
2. Электронная библиотечная система «Лань». Коллекции книг ведущих издательств учебной и научной литературы, а также издания российских вузов по основным отраслям знаний. <https://e.lanbook.com>
3. Электронная библиотечная система «IPR Smart» - более 10 000 учебников, учебных пособий, монографий и научных изданий по всем отраслям знаний. <https://iprbooks.ru>
4. Электронная библиотечная система «Znanium» - полные тексты учебников по юриспруденции, экономике, естественным и общественным наукам. Ядро фонда – литература холдинга ИНФРА-М. <https://znanium.com>
5. Электронная библиотечная система «Book.ru» - полные тексты учебников по юриспруденции, психологии, педагогике, экономике, информационным технологиям, естественным и общественным наукам. <https://www.book.ru>

Периодические издания:

- Научно-практические статьи Электронной библиотеки «Grebennikon» Издательского дома «Библиотека Гребенникова»

- Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам компании «Ивис»
- Научная электронная библиотека eLibrary.ru - Купнейшая база данных российской периодики с наукометрическими инструментами и базой для анализа научной деятельности (РИНЦ).

Аноглызычные ресурсы.

- *EBSCO eBook Collection* – коллекция включает в себя 68 изданий, приобретенных «в вечное пользование», а также более 2000 книг, получаемых институтом по национальной подписке РЦНИ. Коллекция охватывает широкий спектр тем по различным областям знаний, таким как социально-гуманитарные науки, маркетинг, финансы, управление и предпринимательство и др.;
- *Sage eBook Collections* - это более 4 700 монографий и справочников по различным областям знаний: бизнес, психология, криминология и уголовное право, образование, СМИ и коммуникация, политика и международные отношения, социология и др. Содержит полные тексты. Глубина архива: 1984-2021 гг.
- *Springer Link* - полнотекстовые политематические базы академических журналов. Представлено более 70 000 электронных книг Springer, включая монографии, справочники и труды конференций.
- *Wiley* - доступны выпуски 1500 академических журналов разных профилей, изданных Wiley Periodicals в 2015–2019 гг.
- *OECD iLibrary* – библиотека Организации экономического сотрудничества и развития, содержащая статистические данные, рабочие документы, отчеты. Доступны материалы до 2022 года.

9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций, оснащенные персональным компьютером/ноутбуком и мультимедийным проектором
2.	Аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами и персональными компьютерами с выходом в Интернет для проведения практических занятий
3.	«МТС Линк» — российская платформа для онлайн-коммуникаций и совместной работы команд ; «Яндекс Телемост» — сервис для видеоконференций от Яндекса; Я-мессенджер
4.	Технические средства обучения: персональные компьютеры; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV; программы для работы с электронными таблицами для обработки, анализа и визуализации данных; соответствующие онлайн-инструменты для построения интеллект-карты и моделей в различных нотациях
5.	Научная библиотека (в т.ч. электронные информационные ресурсы научной библиотеки)
6.	СДО Академии https://lms.ranepa.ru/