

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Сурат Лев Игоревич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 29.10.2022 11:08:25  
Уникальный программный ключ:  
90e61d348f2245de4566514a87350a9d89d73c851b3f3160a03a9eff20fb4800

**Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования  
«МОСКОВСКИЙ ИНСТИТУТ ПСИХОАНАЛИЗА»**

УТВЕРЖДЕНА  
ученым советом МИП  
(в составе ДПП)  
Протокол от «16» февраля 2022 г. № 5

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Организационная психология**  
**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА**  
**профессиональной переподготовки**  
**Основы психологической науки и практики**

Москва, 2022 г.

**Авторы–составители:**

Кандидат психологических наук, доцент

\_\_\_\_\_

*(подпись)*

Н.А. Курдюкова

## СОДЕРЖАНИЕ

	<u>стр</u>
<u>1. Цель и задачи дисциплины (модуля) .....</u>	4
<u>2. Планируемые результаты обучения дисциплины (модуля) .....</u>	4
<u>3. Объем дисциплины (модуля) .....</u>	5
<u>4. Структура и содержание дисциплины (модуля) .....</u>	6
<u>4.1. Структура дисциплины (модуля) .....</u>	6
<u>4.2. Содержание дисциплины (модуля) .....</u>	7
<u>5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей дисциплины (модуля) .....</u>	8
<u>6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю) .....</u>	9
<u>7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля) .....</u>	15
<u>7.1. Нормативно-правовые документы .....</u>	15
<u>7.2. Основная литература .....</u>	15
<u>7.3. Дополнительная литература .....</u>	16
<u>7.4. Интернет-ресурсы .....</u>	17
<u>7.5. Справочные системы .....</u>	17
<u>7.6. Иные источники .....</u>	17
<u>8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) .....</u>	17

## 1. Цель и задачи дисциплины

Дисциплина имеет своей целью:

- знакомство с предметной областью, теоретическим обоснованием и методами исследований в организационной психологии как комплексной научно-практической психологической дисциплины с выходом на решение практических проблем в сфере управления человеческими ресурсами в современных организациях.

Основными задачами дисциплины являются:

- овладение целостным представлением о принципах практической работы психолога в организации;
- ознакомление с данными исследования социально-психологических закономерностей в области производства, а также с методами психологического воздействия, направленного на формирование организационной культуры и организационного поведения человека, его ценностных ориентаций;
- развитие навыков психологического консультирования, умения анализировать и прогнозировать поведение работников в организации;
- формирование представления о психологических механизмах управления и самоуправления;
- освоение методологии консультирования руководящих работников по проблемам управленческой деятельности с точки зрения психологических механизмов управления;
- формирование навыков совместной работы и взаимодействия в коллективе.

## 2. Планируемые результаты обучения дисциплины

Указываются компетенции, а также знания, умения и практический опыт, приобретаемый в результате освоения модулей (таблица 1).

Таблица 1.

**Планируемые результаты обучения дисциплины**

Задачи профессиональной деятельности	Профессиональные компетенции или трудовые функции (формируются и (или) совершенствуются) ПК и ПСК	Знания	Умения	Практический опыт
Диагностический	Способность к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности (ПСК-5)	Знает: - проблематику, методы, основные достижения и тенденции развития организационной психологии, связанные с предупреждением отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, - проблематику, методы, основные достижения и тенденции развития организационной психологии, связанные с предупреждением отклонений профессиональных рисков в различных видах деятельности	Умеет: -применять основные достижения и тенденции развития организационной психологии, направленные на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности применять основные достижения и тенденции развития организационной психологии, направленные на предупреждение отклонений профессиональных рисков в различных видах деятельности	Систематизирует полученные знания с целью предупреждения отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности

	Способность к реализации базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной деятельности, функционированию людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях (ПСК-9)	<b>Знает:</b> - основные типы проблем, затрудняющих эффективное функционирование персонала современных организаций; - способы разрешения проблемных ситуаций в организации с учетом возможностей применения в конкретных условиях; - основные приемы и методы коррекционной работы с персоналом организации; - возможности использования различных подходов при работе с персоналом организации, в том числе сотрудников с ограниченными возможностями и с различными заболеваниями	<b>Умеет:</b> - осуществлять подготовку общей схемы проведения диагностико-оптимизационной работы с персоналом организаций и выбирать конкретные методические процедуры ее реализации, соответствующие специфике организационных проблем с учетом профессиональных компетенций и этических норм работы психолога в прикладных условиях; - разрабатывать программу психологического обследования субъектов труда и их деятельности в связи с конкретным социальным заказом	Владеет средствами психологического анализа различных форм организационных взаимодействий с выходом на определение специфики проблем, характерных для сотрудников конкретных организаций, и конкретными методами и формами проведения организационно-психологических исследований диагностической и оптимизационной направленности, в том числе сотрудников с различными заболеваниями
--	--	--	--	--

### 3. Объем дисциплины

Таблица 2

**Объем дисциплины**

Вид учебной работы	Количество часов (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)	С применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий (час.) и (или) зачетных единиц (з.е.)
<b>Контактная работа слушателя с преподавателем, в том числе:</b>	24	24
лекционного типа (Л) / Интерактивные занятия (ИЗ)	12	12
лабораторные занятия (практикум) (ЛЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)		
В форме практической подготовки		
Практические (семинарские) занятия (ПЗ) / Интерактивные занятия (ИЗ)	12	12
<b>Самостоятельная работа слушателя (СР)</b>	16	16
<b>Контактная самостоятельная работа (КСР)</b>	-	-
<b>Промежуточная аттестация</b>	<b>форма</b>	Зачет
	<b>час.</b>	
<b>Общая трудоемкость по учебному плану (час./з.е)</b>	40	46

#### 4. Структура и содержание дисциплины

##### 4.1. Структура дисциплины

Таблица 3

##### Структура дисциплины

№п/п <sup>1</sup>	Наименование (разделов/тем) <sup>2</sup> дисциплины (модуля)	Общая трудоемкость, час. <sup>3</sup>	Контактная работа (с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения), час. <sup>7</sup>					Самостоятельная работа, час <sup>8</sup>	Текущий контроль успеваемости <sup>9</sup>	Промежуточная аттестация (форма/час) <sup>10</sup>	Код компетенции <sup>11</sup>
			Всего <sup>4</sup>	В форме практической подготовки <sup>5</sup>	В том числе						
					Лекции / в интерактивной форме <sup>6</sup>	Практические (семинарские) занятия	Контактная самостоятельная работа, час <sup>8</sup>				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	Организационная психология как научная дисциплина	5	2		1	1		3			ПСК-5 ПСК-9
2	Организационная власть	5	2		1	1		3			ПСК-5 ПСК-9
3	Мотивы и потребности людей в организации	6	4		2	2		2			ПСК-5 ПСК-9
4	Организационная культура и развитие	6	4		2	2		2			ПСК-5 ПСК-9
5	Власть и группа	6	4		2	2		2			ПСК-5 ПСК-9
6	Коммуникация в организации	6	4		2	2		2			ПСК-5 ПСК-9
7	Власть и индивид	6	4		2	2		2			ПСК-5 ПСК-9
		40	24		12	12		16		3	

## 4.2. Содержание дисциплины

Таблица 4

### Содержание дисциплины

Номер темы (раздела)	Содержание темы (раздела)
Организационная психология как научная дисциплина	История формирования, предмет и проблематика организационной психологии. Уровни анализа организационного поведения (индивид, группа, организация). Власть как базовая категория организационной психологии. Перспективы развития организационной психологии.
Организационная власть	Проблема власти в современной психологии. Общая классификация оснований власти (власть поощрения, силы, должностная власть, экспертная власть, харизматическая власть, информационная власть). Основания власти и контроль. Дифференцированная классификация оснований власти. Косвенные методы влияния. Тактические приемы в использовании власти. Потребность во власти. Современная организация как система взаимозависимостей.
Мотивы и потребности людей в организации	Мотивы и потребности людей в организации (потребность в безопасности, в аффилиации, в уважении, в независимости и самостоятельности, в достижении, во власти). Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, К. Альдерфера, Д. МакГрегора, Ф. Херцберга). Процессуальные теории мотивации (теория подкрепления мотивов, теория ожидания, целевая теория мотивации, модификация поведения). Программы и методы стимулирования эффективной деятельности работников.
Организационная культура и развитие	Понятие организационной культуры. Структура организационной культуры (метафора «Дерево»). Содержание организационной культуры (ценности, нормы и поведение). Основные формы существования корпоративных ценностей (идеалы, воплощение ценностей в конкретных действиях, мотивационные структуры личности). Поддержание и развитие организационной культуры. «Обучающийся» подход к развитию культуры организации. Методы организационного развития (структурные и процессуальные, тренинги, опросы, процесс-консультирование).
Власть и группа	Природа групп в организации. Классификация групп в организации. Стадии развития группы. Групповое давление и конформность. Групповая сплоченность и совместимость. Структура группы. Статус (источники статуса, функции статуса, соответствие статусов). Роли. Ролевая индентификация. Групповые (ролевые) ожидания. Ролевой конфликт. Групповые нормы и санкции. Формирование групповых норм. Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение (личностные особенности членов группы, размер группы, неоднородность группы).
Коммуникация в организации	Коммуникативная функция общения. Средства коммуникации (вербальное общение, невербальные средства общения). Регулятивная функция общения. Перцептивная функция общения (эмпатия, рефлексия, интерпретация и атрибуция, роль установки). Особенности межличностного восприятия (эффект ореола, новизна, стереотипизация, точность межличностной перцепции, межличностная аттракция). Общение и понимание (барьеры эффективного общения, оценка источника общения, общение и статус). Неформальное общение в организации. Пути повышения эффективности общения в организации.
Власть и индивид	Индивидуальный стиль деятельности. Способности и их соответствие требованиям организации. Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида (возраст и возрастные изменения, половые различия, семейное положение, продолжительность работы в организации). Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида (авторитаризм, макиавеллизм, локус контроля, ориентация на достижения, склонность к риску, догматизм). Проблема нормы и патологии в организационном поведении.

## 5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы слушателей по дисциплине

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса в ходе лекционных, практикумов, практических занятий и самостоятельной работы слушателей. Занятия проводятся в различных формах с целью формирования знаний, практических умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий. С целью обеспечения успешного обучения слушатель должен готовиться к аудиторным занятиям, поскольку они являются важнейшей формой организации учебного процесса:

- знакомят с новым учебным материалом;
- разъясняют учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизируют учебный материал;
- ориентируют в учебном процессе.

Подготовка к аудиторному занятию заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущего аудиторного занятия;
- сопоставьте результаты проведенной самостоятельной работы с изученным материалом на аудиторном занятии;
- подготовьте задания, которые были даны преподавателем для подготовки дома;
- узнайте тему предстоящего занятия (по тематическому плану);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебным пособиям;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите в аудитории.

Методические рекомендации по подготовке и написанию реферата

Порядок подготовки к написанию реферата включает следующие этапы:

*1. Подготовительный этап, включающий изучение предмета исследования.*

1) Выбор и формулировка темы.

Тема в концентрированном виде должна выражать содержание будущего текста, заключать проблему, скрытый вопрос.

2) Поиск источников.

Составить библиографию, используя каталог электронно-библиотечных систем; изучить относящиеся к данной теме источники и литературу.

3) Работа с несколькими источниками.

Выделить главное в тексте источника, определить их проблематику, выявить авторскую позицию, основные аргументы и доказательства в защиту авторской позиции, аргументировать собственные выводы по данной проблематике.

4) Систематизация материалов для написания текста реферата.

*2. Написание текста реферата.*

1) Составление подробного плана реферата. План реферата - это основа работы. Вопросы плана должны быть краткими, отражающими сущность того, что излагается в содержании. Рекомендуется брать не более двух или трех основных вопросов. Не следует перегружать план второстепенными вопросами.

2) Создание текста реферата. Текст реферата должен подчиняться определенным требованиям: он должен раскрывать тему, обладать связностью и цельностью. Раскрытие темы предполагает, что в тексте реферата излагается относящийся к теме материал и предлагаются пути решения содержащейся в теме проблемы. Связность текста предполагает смысловую соотносительность отдельных компонентов. Цельность – смысловая законченность текста.

При написании реферата не следует допускать:

- дословное переписывание текстов из книг и Интернет;
- использование устаревшей литературы;



- подмену научно-аналитического стиля художественным;
- подмену изложения теоретических вопросов длинными библиографическими справками;
- небрежного оформления работы.

#### Методические рекомендации по подготовке к тестированию:

1. Прежде всего, следует внимательно изучить структуру теста, оценить объем времени, выделяемого на данный тест, увидеть, какого типа задания в нем содержатся. Это поможет настроиться на работу.
2. Лучше начинать отвечать на те вопросы, в правильности решения которых нет сомнений, не останавливаясь пока на тех заданиях, которые могут вызвать долгие раздумья. Это позволит успокоиться и сосредоточиться на выполнении более трудных вопросов.
3. Очень важно всегда внимательно читать задания до конца, не пытаясь понять условия по одной строчке или выполнив подобные задания в предыдущих тестированиях. Такая спешка нередко приводит к досадным ошибкам в самых легких вопросах.
4. Если Вы не знаете ответа на вопрос или не уверены в правильности, следует пропустить его и отметить, чтобы потом к нему вернуться.
5. Думайте только о текущем задании. Как правило, задания в тестах не связаны друг с другом непосредственно, поэтому необходимо концентрироваться на данном вопросе и находить решения, подходящие именно к нему.
6. Многие задания можно быстрее решить, если не искать сразу правильный вариант ответа, а последовательно исключать те, которые явно не подходят. Метод исключения позволяет в итоге сконцентрировать внимание на одном-двух вероятных вариантах.
7. Рассчитывать выполнение заданий нужно всегда так, чтобы осталось время на проверку и доработку (примерно 1/3-1/4 запланированного времени). Тогда вероятность опуск сводится к нулю и имеется время, чтобы набрать максимум баллов на легких заданиях и сосредоточиться на решении более трудных, которые вначале пришлось пропустить.
8. При подготовке к тесту не следует просто заучивать, необходимо понять логику изложенного материала. Этому немало способствует составление развернутого плана, таблиц, схем. Большую помощь оказывают Интернет-тренажеры.
9. Для подготовки к тестированию слушателю необходимо подробно ознакомиться с материалами занятий и рекомендованной литературой.

#### Подготовка к промежуточной аттестации

Для успешной сдачи промежуточной аттестации необходимо, помимо пошагового освоения дисциплины (модуля) в течении курса, представлять структуру дисциплины, ориентироваться в связях системы понятий дисциплины, проблемах и задачах соответствующей области знания. При подготовке к промежуточной аттестации слушатель должен не только повторить содержание курса, но и сопоставить свое представление о данной области с предлагаемой в процессе преподавания курса системой понятий и закономерностей, а также практических инструментов работы.

### **6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине**

#### *Типовые темы рефератов*

1. Проблема лидерства в отечественной и зарубежной науке.
2. Современные кросс-культурные исследования лидерства.

3. Гендерная психология лидерства.
4. Исследование стилей лидерства в организационной психологии.
5. Лидерство как инструмент интеграции общности.
6. Исследование проблемы лидерства как структурного феномена.
7. Отечественные подходы к исследованию структуры группового лидерства.
8. Интерпретационный подход в исследовании проблемы лидерства.
9. Харизматическое лидерство.
10. Гуманистический подход в исследовании проблемы лидерства.
11. Социально-ролевая теория гендерных различий лидеров.
12. Концепция гендерного потока.
13. Современные теории политического лидерства.
14. Психологические модели поведения политического лидера.
15. Современные отечественные концепции по построению команд.
16. Зарубежные современные подходы к командообразованию, основанные: на развитии и согласованности целей команды (Е. Локки, Г. Лэхам).
17. Концепция функционального руководства командой (С. Заккаро, Е. Флейшман).
18. Исследование проблемы командообразования в отечественной и зарубежной психологии.
19. Роль и значение человеческого фактора в современных условиях
20. Сущность и значение информационно-поведенческой подсистемы менеджмента
21. Особенности взаимодействия человека и организации.
22. Основные подходы к установлению взаимодействия между человеком и организацией.
23. Основные социально-психологические качества личности.
24. Прогнозирование поведения человека на основе знаний о его психосоциотипе.
25. Процесс социализации личности.
26. Коммуникационный процесс в управлении.
27. Пути повышения эффективности коммуникационного процесса.
28. Тактика общения.
29. Мотивационный процесс: его характеристика и особенности.
30. Характеристики социальных групп.
31. Основные типы поведения в группе.
32. Сущность и значение анализа в изучении поведения личности в организации

### **Шкала оценивания реферата**

«отлично» – выполнены все требования к написанию: обозначена проблема и обоснована ее актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к оформлению;

«хорошо» – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты; в частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении;

«удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата;

«неудовлетворительно» – реферат слушателем не представлен; тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

## *Типовые практические задания*

1. Описать современные подходы к лидерству. Теория черт.

Задание 1. Посмотреть фильм НТВ «Ген всевластия» и ответить на вопрос: лидерство – это качество врожденное или приобретаемое? Рассказать о наиболее понравившемся эксперименте из фильма.

1. Описать поведенческий подход с точки зрения поведения лидера. Основные концепции поведенческого подхода.

Задание 2. Получить точную информацию о том, как оценивает организация, в которой вы работаете, ваш потенциал Лидера.

Познакомиться с программой организации по развитию ваших лидерских качеств на данный период. А если такой не имеется, то написать Программу развития ваших лидерских качеств на 1 год (3 года).

Посмотрите фильм «Волк с Уолл-стрит» и проанализируйте тип Лидерства в вашей компании.

1. Описать ситуативный подход. Основные концепции ситуативного подхода: Ситуационная модель Фидлера/ теория неопределенности; Подход «Путь-Цель Митчелла и Хауса; Теория жизненного цикла Херси и Бланшара; Модель принятия решений Врума Йеттона

Задание 3. Провести исследование: Расспросить 10 чел. в вашем коллективе или организации, что они больше всего ценят в поведении своего лидера и что меньше всего. Сделать вывод: Какой модели Лидерства придерживаются в вашей организации?

1. Описать харизматичное лидерство и привести примеры.

Задание 4. Посмотреть фильмы о харизматичных лидерах (н-р, «Стив Джобс») и выделить качества, которые повлияли на вас и почему?

1. Описать ролевой репертуар лидера, типы лидерства, ключевые компетенции, тип деятельности. Ролевой репертуар лидера: фасилитатор, медиатор, модератор.

Задание 5. Внимательно изучить предложенную типологию, свой результат диагностического тестирования и разработать на их основе индивидуальный план развития по расширению своего ролевого репертуара (т.е. по усилению доминирующей роли, а также по освоению следующей роли).

## **Шкала оценивания практических заданий**

**Оценка «отлично»** выставляется, если слушатель активно работает в течение всего практического занятия, дает полные ответы на вопросы преподавателя в соответствии с планом практического занятия и показывает при этом глубокое овладение лекционным материалом, знание соответствующей литературы и законодательства, способен выразить собственное отношение по данной проблеме, проявляет умение самостоятельно и аргументированно излагать материал, анализировать явления и факты, делать самостоятельные обобщения и выводы, правильно выполняет учебные задачи.

**Оценка «хорошо»** выставляется при условии: слушатель активно работает в течение практического занятия, вопросы освещены полно, изложения материала логическое, обоснованное фактами, со ссылками на соответствующие нормативные документы и литературные источники, освещение вопросов завершено выводами, студент обнаружил умение анализировать факты и события, а также выполнять учебные задания. Но в ответах допущены неточности, некоторые незначительные ошибки, имеет место недостаточная аргументированность при изложении материала, четко выраженное отношение студента к фактам и событиям.

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется в том случае, когда слушатель в целом овладел сути вопросов по данной теме, обнаруживает знание лекционного материала,

законодательства и учебной литературы, пытается анализировать факты и события, делать выводы и решать задачи. Но на занятии ведет себя пассивно, отвечает только по вызову преподавателя, дает неполные ответы на вопросы, допускает грубые ошибки при освещении теоретического материала.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется в случае, когда слушатель обнаружил несостоятельность осветить вопросы освещены неправильно, бессистемно, с грубыми ошибками, отсутствуют понимания основной сути вопросов, выводы, обобщения.

### **Форма и средства (методы) проведения промежуточной аттестации**

Формой промежуточной аттестации по учебному плану является зачет.  
Зачет по дисциплине проводится в форме решения тестовых заданий.

1 Назовите теорию лидерства, в основе которой лежит идея, что лидер рождается с врожденными необъяснимыми, а для простых людей и непостижимыми, навыками и умениями.

- a) Теория влияния
- b) Теория личностных качеств
- c) Теория великого человека
- d) Поведенческая теория

2 Какое из качеств, сформулированных Бассом и Стогдиллом, не относится к личностной характеристике лидера?

- a) Высокий интеллект
- b) Мотивация власти
- c) Самосознание
- d) Нет верного ответа

3 Назовите главное различие между авторитарным, демократическим и нейтральным стилями руководства по типологии Курта Левина.

- a) Методы управления
- b) Способ контроля
- c) Характер принятия решения
- d) Стиль поведения лидера

4 Перечислите составляющие эмоционального интеллекта в сфере трудовой жизни в соответствии с теорией Эмоционального лидерства.

- a) Самосознание, самоконтроль, мотивация, эмпатия, социальные навыки
- b) Самосознание, харизма, мотивация, чувственность, социальные навыки
- c) Психологическая ловкость и творчество, самоконтроль, познание, социальные навыки
- d) Эмоциональная устойчивость, мотивация, эмпатия, самосознание, социальные навыки

5 В соответствии с управленческой решеткой Р.Блейка и Дж. Моутона стиль «Менеджмент команды» характеризуется:

- a) Достижение результатов обеспечивается путем установления баланса между необходимостью выполнять корпоративные задания и сохранить атмосферу, устраивающую сотрудников
- b) Забота о нуждах людей и хорошие взаимоотношения создают комфортную, дружескую атмосферу и благоприятные условия работы
- c) Выполнение заданий обеспечивается за счет лояльности сотрудников, а взаимосвязь и общность целей создают атмосферу доверия и уважения

d) Высокие результаты корпоративной деятельности достигаются путем создания условий работы, в которых человеческий фактор служит незначительным препятствием

6 Назовите теорию, основывающуюся на том убеждении, что лидер налаживает с каждым из подчиненных или членов группы уникальные отношения, определяющие стиль поведения лидера с отдельным человеком и реакцию этого человека на лидера.

- a) Демократическое лидерство
- b) Индивидуализированное лидерство
- c) Авторитарное лидерство
- d) Ситуационное лидерство

7 Перечислите навыки ситуационного лидера.

- a) Диагностика, гибкость и партнерство
- b) Делегирование, поддержка и указание
- c) Наставничество, диагностика и поддержка
- d) Партнерство, делегирование и гибкость

8 Процесс, действие или вмешательство, создающее стимул для члена команды к тому, чтобы предпринять необходимые действия для достижения общей цели – это:

- a) Признание
- b) Делегирование
- c) Мотивация
- d) Вмешательство

9 Из-за человеческой неприязни к работе большинство людей необходимо контролировать, принуждать, направлять, подвергать наказаниям для того, чтобы цели организации были достигнуты – предположение о человеческой мотивации по ...

- a) Теории Y
- b) Эволюционной теории
- c) Биологической теории
- d) Теории X

10 Уровень 4 иерархии потребностей, предложенной Маслоу, включает:

- a) Потребность в безопасности
- b) Когнитивные потребности
- c) Потребность в признании
- d) Эстетические потребности

11 Какой уровень потребностей по теории Flannes и Buell включает самоактуализацию?

- a) Уровень 4
- b) Уровень 6
- c) Уровень 5
- d) Уровень 7

12 Согласно рационально - экономической модели, основным фактором мотивации для людей является ...

- a) личный экономический интерес
- b) производительность труда
- c) неденежное вознаграждение
- d) благоприятные условия труда

13 Взаимозависимая группа людей, которые совместно отвечают перед организацией за конкретные результаты - это

- a) Рабочая группа
- b) Общество
- c) Команда
- d) Коллектив

14 Перечислите этапы жизненного цикла команды.

- a) Формирование, шторм, нормирование, работа, расформирование

- b) Формирование, шторм, нормирование, работа
- c) Становление, работа, контроль, расформирование
- d) Становление, работа, контроль, упадок, расформирование

15 Развивать потенциал членов команды; поддерживать инициативу в пределах, необходимых материнской компании; проводить политику открытости – задачи руководителя на этапе ... жизненного цикла команды.

- a) Нормирование
- b) Контроль
- c) Расформирование
- d) Работа

16 В соответствии с классификацией ролей Мередита Белбина, динамичный человек, стимулирующий других и не теряющий самообладания в напряженной обстановке - это

- a) Вдохновитель команды
- b) Мотиватор
- c) Генератор идей
- d) Исполнитель

17 По мнению Адизеса, менеджмент должен исполнять четыре основных роли:

- a) Вдохновитель, контролер, специалист, генератор
- b) Производитель результатов, администратор, предприниматель и интегратор
- c) Генератор, исследователь, исполнитель, контролер
- d) Аналитик, мотиватор, администратор, интегратор

18 Какой подход к разрешению конфликтов необходимо использовать в тех случаях, когда необходимы незамедлительные действия?

- a) Сговорчивость
- b) Сотрудничество
- c) Уклонение
- d) Компромисс

19 Назовите феномен, определяющийся как «парадокс Абилина».

- a) Чрезмерное согласие
- b) Чрезмерная агрессия
- c) Чрезмерная пассивность
- d) Чрезмерная неуверенность

20 Поведение члена команды, которое мешает ему или ей выполнять свою работу, либо мешает другим членам команды выполнять их работу –

- a) Сложность квалификации
- b) Трудность организации
- c) Проблема исполнения
- d) Нет верного ответа

21 Перечислите конкретные типы проблем личного характера.

- a) Проблема выбора цели, самовосприятия, адаптации
- b) Проблема адаптации, депрессия, токсикомания
- c) Проблема самоощущения, самовосприятия, личной идентичности
- d) Проблема индукции, идентичности, адаптации

22 Назовите основные шаги разрешения конфликта.

a) Определение источника конфликта, выбор стратегии, организация коммуникации  
b) Выявление целей конфликтующих, определение методики разрешения, контроль исполнения

- c) Сбор информации, принятие решения, коммуникационное обеспечение
- d) Нет верного ответа

23 Член команды с низким уровнем уверенности в себе, полагающийся на суждение других - ...

- a) «Хороший парень»

- b) Агрессивный
- c) Пассивный
- d) Подвергавшийся насилию

24 Член команды, который способен слушать других и стремится прояснить спорные вопросы, определить общие взгляды, проанализировать конфликтующие ценности - ...

- a) Интегратор
- b) Предприниматель
- c) Администратор
- d) Исполнитель

25 Один из механизмов интеграции групповой деятельности, когда индивид или часть социальной группы объединяет, направляет действия всей группы, которая ожидает, принимает и поддерживает его действия – это ...

- a) Менеджмент
- b) Власть
- c) Партнерство
- d) Лидерство

### **Шкала оценивания теста**

За каждый правильный ответ слушателю начисляется от 0 до 2 баллов. Также преподавателем могут снижаться баллы за несоблюдение регламента выполнения тестового задания

### **Интегральная шкала оценивания**

Низкий «неудовлетворительно/незачет» - компетенция не освоена или освоена в недостаточной мере. Слушатель не знает, либо знает на слабом уровне теоретический материал по модулю. Не владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы или называет неуверенно, с ошибками.

Пороговый (базовый) «удовлетворительно/зачтено» - компетенция освоена удовлетворительно, но достаточно. Слушатель освоил основную базу теоретических знаний. Владеет терминологией и основными понятиями из профессиональной сферы.

Продвинутый «хорошо/зачтено» - компетенция освоена достаточно хорошо. Слушатель знает теоретический материал по модулю, умеет применить эти знания на практике. Чётко и ясно формулирует свои мысли. Знает специальную литературу по профессиональным вопросам.

Высокий «отлично/зачтено» - компетенция освоена в полной мере или на продвинутом уровне. Слушатель знает теоретический материал, умеет применить эти знания на практике и(или) имеет опыт в профессионально-практической деятельности. Приводит актуальные примеры из сферы профессиональной деятельности; демонстрирует способности к нестандартной интерпретации поставленного вопроса.

## **7. Учебно-методическое и информационное обеспечение модуля**

### **7.1. Нормативно-правовые документы**

1. «Федеральный закон об образовании в Российской Федерации» от 29.10.2012 №373-ФЗ;
2. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 Психология (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 29 июля 2020 г. N 839)

### **7.2. Основная литература**

1. Адизес, И.К. Развитие лидеров: Как понять свой стиль управления и эффективно общаться с носителями иных стилей [Текст] / И.К. Адизес. – М.: Альпина Публицер, 2018. – 260с.

2. Лайкер, Д., Трахилис Й. Лидерство на всех уровнях бережливого производства. Практическое руководство [Текст] / Д. Лайкер, Й. Трахилис. – М.: Альпина Паблишер, 2018. – 336 с.

3. Лидерство. Harvard Business Review on Leadership. Серия: Классика Harvard Business Review. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2018. – 224с.

4. Лидерство и власть. Процессы идентичности в группах и организациях. Под ред. Д.А. Клиппенберга, М.А.Хогга. / Пер с англ.-Х.: Изд-во «Гуманитарный центр», 2012. -408 с.

5. Кови, С. Лидерство, основанное на принципах [Текст] / И.К. Адизес. - М.: Альпина, 2009. – 350 с.

6. Майер, Р. Майерс, Р. Виртуозное лидерство. Как создать собственный репертуар лидерских стилей: пер. с англ. [Текст] / Р.Майер, Р. Майерс. – М.: Изд. дом «Дело» РАНХиГС, 2018. – 392с.

7. Резник, С.Д., Игошина, И.А., Шестерманн, О.И. Организационное поведение. Учебное пособие [Текст] / С.Д. Резник, И.А. Игошина, О.И. Шестерманн. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 320 с.

### 7.3. *Дополнительная литература*

1. Белбин, Р.М. Команды менеджеров: Как объяснить их успех или неудачу [Текст] / Р.М. Белбин. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2009. – 270 с.

2. Бендер, П.У., Хеллман, Э. Лидерство изнутри: перевод с англ. [Текст] / П.У. Бендер, Э. Хеллман. – М.: Попурри, 2005. – 250с.

3. Валь, Е.П. Руководство, лидерство и командообразование в организации [Текст] / Е.П. Валь. – М., Прометей, 2000. – 340с.

4. Гоулман, Д. Эмоциональное лидерство: Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта Д. Гоулман. [Текст] / – М.: Альпина, 2008. – 301 с.

5. Ленсиони, П. Как решить пять основных проблем команды. Практическое руководство для лидеров, менеджеров и консультантов/ Пер с англ. – М.: Альпина Паблишер. 2010. – 132с.

6. Келлерман, Б. Идущие за лидером. Как подчиненные создают изменения и меняют своих лидеров [Текст] / Б. Келлерман. Издательство: Акварина Книга, 2009. – 350с.

7. Кови, С.Р. Семь навыков высокоэффективных людей: Мощные инструменты развития личности [Текст] / С.Р. Кови. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. – 376 с.

8. Торп С., Клиффорд Дж. Коучинг: руководство для тренера и менеджера [Текст] / С. Торп, Дж. Клиффорд. – СПб.: Питер, 2004. – 224 с.

9. Менегетти, А. Психология лидера [Текст] / А. Менегетти. – М.: Онтопсихология, 2002. 370с.

10. О'Лири, Д. Принципы центуриона: уроки боя для лидеров на линии фронта. Перевод с англ. [Текст] / Д. О'Лири, - Ростов н/Д.: Феникс, 2005. - 265с.

11. Раунтри, Д. Контрольные вопросы для руководителя. Практическое руководство по развитию ваших управленческих навыков [Текст] / Д. Раунтри. – Баланс-Клуб, 2003. - 180с.

12. Трейси, Б., Шеелен, Ф.М. Личность лидера: перевод с англ. [Текст] / Б. Трейси, Ф.М. Шеелен. – М.: Попурри, 2002. – 320 с.

13. Фатиева, И., Нижельская, О. С чего начинается лидер: перевод с англ. [Текст] / И. Фатиева, О.С. Нижельская. – М.: Альпина, 2005. – 370с.

14. Филонович, С.Р. Лидерство и практические навыки менеджера: 17-модульная программа для менеджеров «Управление развитием организации». Модуль 9 [Текст] / С.Р. Филонович. – М.: «ИНФРА-М», 1999. – 328с.

15. Хейдема, Д.М., Мак-Кензи К.А. Как создать команду, увлеченную своим делом. От разрушения к созиданию. Практическое пособие для лидеров и членов команды: пер с англ. [Текст] / Д.М. Хейдема, К.А. Мак-Кензи. – М.: Волтерс Клувер, 2009. – 240 с.

16. Янг, Р. Лидерство в командах: перевод с англ. [Текст] / Р. Янг. – М.: ГИПО



(НПРО), 2004. – 280с

#### 7.4 Интернет-ресурсы

1. E-library.ru
2. Ebsco.com
3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»
4. ЭБС «IPRbooks»

#### 7.5 Справочные системы

1. КиберЛенинка- это научная электронная библиотека, построенная на парадигме открытой науки (Open Science), основными задачами которой является популяризация науки и научной деятельности, общественный контроль качества научных публикаций, развитие междисциплинарных исследований, современного института научной рецензии, повышение цитируемости российской науки и построение инфраструктуры знаний: <https://cyberleninka.ru/>

2. <http://thinkcognitive.org/ru/#.XcLRzMzY2w> – проект выпускник СПбГУ, включающий ежегодные зимние конкурсы NEISSER, KAHNEMAN и MARVIN для слушателей разных уровней, организацию и поддержку когнитивных мероприятий для слушателей, распространение информации о новостях из мира когнитивной науки, интересных научных школах и конференциях, возможностях для обучения, публикации инструкций по анализу данных, представлению результатов, и, в целом, по выживанию в мире науки

3. Scopus- реферативная база, являющаяся указателем научного цитирования. Позволяет в краткие сроки получить самую полную библиографию по интересующей теме. Не содержит полных текстов статей

4. Dryad Digital Repository – открытая база данных, в которой желающие выкладывают сырые результаты исследований, опубликованных в международных журналах.

#### 7.6 Иные источники

1. [www.azps.ru/handbook](http://www.azps.ru/handbook) (психологический словарь)
2. [www.edu.ru](http://www.edu.ru) (федеральный портал «Российское образование»)
3. [www.edu.ru](http://www.edu.ru) (федеральный портал «Российское образование»)
4. [www.psyedu.ru](http://www.psyedu.ru) (электронный журнал "Психологическая наука и образование")
5. [www.rospsy.ru](http://www.rospsy.ru) (сайт Федерации психологов образования России)
6. [www.iprbookshop.ru](http://www.iprbookshop.ru) Электронная библиотечная система IPRbooks;
7. <http://www.psychiatr.ru> – Российское общество психиатров;

## 8 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины (модуля)

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; укомплектована специализированной мебелью, и техническими средствами обучения, обеспечивающими реализацию проектируемых результатов обучения.

Помещение для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью доступа в «Интернет» и обеспечением доступа в электронную образовательную среду МИП (<http://inpsycho.ru/student/biblioteka>), в том числе, в электронные библиотечные системы.

*Технические и программные средства обучения:*

Ноутбук с ПО Windows и установленным пакетом лицензионным Microsoft  
Проектор

*Требования к программному обеспечению общего пользования:*

Специализированное оборудование и специализированное программное обеспечение при изучении дисциплины не используется.

Учебно-методические материалы, расписание занятий и ссылки на вебинары для слушателей размещаются в личном кабинете слушателя на платформе InStudy МИП: <https://dop.instudy.online/>. При зачислении на программу слушателям предоставляются персональные логин и пароль от личного кабинета.

### **Характеристика результатов освоения программы**

В результате освоения программы у слушателя сформированы компетенции:

<b>Компетенция (код, содержание)</b>	<b>Индикаторы</b>
Способность к реализации стандартных программ, направленных на предупреждение отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности (ПСК-5)	Систематизирует полученные знания с целью предупреждения отклонений в социальном и личностном статусе и развитии, профессиональных рисков в различных видах деятельности
Способность к реализации базовых процедур анализа проблем человека, социализации индивида, профессиональной деятельности, функционированию людей с ограниченными возможностями, в том числе и при различных заболеваниях (ПСК-9)	Владеет средствами психологического анализа различных форм организационных взаимодействий с выходом на определение специфики проблем, характерных для сотрудников конкретных организаций и конкретными методами, и формами проведения организационно-психологических исследований диагностической и оптимизационной направленности, в том числе сотрудников с различными заболеваниями