

Белорусский государственный университет

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебно-методической работе
_____ И. В. Мещеряков
25.05.2016
Регистрационный № _____ уч.



ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Учебная программа учреждения высшего образования
по учебной дисциплине для специальности:
1-23 01 04 Психология

2016 г.

Учебная программа составлена на основе:

образовательного стандарта ОСВО 1-23 01 04 - 2013;

учебных планов регистрационный № E23-202/уч. - 2013, № E23з-219/уч. - 2013

СОСТАВИТЕЛИ:

А.С. Солодухо – доцент кафедры психологии Белорусского государственного университета, кандидат психологических наук;

Г.А. Фофанова – старший преподаватель кафедры психологии Белорусского государственного университета.

РЕКОМЕНДОВАНА К УТВЕРЖДЕНИЮ:

Кафедрой психологии Белорусского государственного университета
(протокол № 9 от 03.05.2016 г.);

Советом факультета философии и социальных наук БГУ
(протокол № 6 от 28.06 2016 г.)

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебная дисциплина входит в состав дисциплин компонента учреждения высшего образования цикла специальных дисциплин. Организационная психология как научная дисциплина, опирающаяся на результаты теоретических и эмпирических исследований, раскрывает специфику и влияние формальных и социально-психологических процессов и явлений в организации на ее функционирование, а также способы и методы психологического воздействия с целью повышения эффективности функционирования организаций. Программа курса строится с опорой на такие дисциплины как «Социальная психология», «Психология труда», «Психология управления», «Методология, теория и методы психологических исследований».

Основная **цель** изучения дисциплины «Организационная психология» - сформировать у будущих специалистов-психологов знаний классических и современных теорий и методов организационной психологии и углубить представления о многоуровневой организации социальной реальности.

Задачами изучения курса являются:

- ознакомить студентов с классическими и современными теоретико-методологическими основаниями организационной психологии;
- сформировать у студентов представления об основных методах организационной психологии;
- ознакомить студентов с основными социально-психологическими феноменами и закономерностями развития организации;
- сформировать у студентов представление о месте и роли психолога в организации;
- выработать у студентов основные навыки исследовательской, диагностической, коррекционной и обучающей работы с организацией.

В результате изучения курса студент должен

знать:

- методологические и теоретические подходы к анализу организации;
- социально-психологические закономерности поведения человека в организации;
- пути и способы реорганизации и развития организации;
- сферы, принципы и методы деятельности специалиста-психолога в контексте организации;

уметь:

- проводить диагностическую работу с организацией;
- использовать навыки организационного консультирования при работе с заказчиком со стороны организации;
- осуществлять коррекционную деятельность с организацией и ее

- сотрудниками;
- разрабатывать и сопровождать процесс целенаправленных изменений организации;
- использовать технологии и методики социально-психологического тренинга в работе с организациями;

владеть:

- методами и методиками исследования и диагностики организационных феноменов;
- методами и методиками оценки персонала;
- технологиями работы с группами и командами в организации.

Требования к **компетенциям** специалиста. Специалист должен:

- иметь методологические знания и исследовательские умения, обеспечивающие решение задач учебно-методической, экспертно-аналитической, организационно-управленческой, практической и инновационной деятельности;
- уметь на практике использовать знания и навыки решения задач учебно-методической, экспертно-аналитической, организационно-управленческой, практической и инновационной деятельности;
- опираться в своей работе на профессиональные этические нормы и стандарты поведения;
- учитывать индивидуально-психологические и личностные особенности людей разных возрастов, стилей их жизнедеятельности, познавательной и профессиональной деятельности;
- иметь склонность к постоянному самообразованию.

Форма получения высшего образования: очная и заочная (второе высшее).

На изучение учебной дисциплины «Организационная психология» учебным планом *очной формы* получения образования отводится 160 учебных часов, из них 72 – аудиторных, распределение которых по видам занятий включает в *седьмом семестре*: 36 часов лекционных, 10 часов семинарских, 20 часов практических занятий, 6 часов УСР.

Формы текущей аттестации: экзамен (7 семестр).

На изучение учебной дисциплины «Организационная психология» учебным планом *заочной формы* (второе высшее) получения образования отводится 160 учебных часов, из них 16 – аудиторных, распределение которых по видам занятий включает в *пятом семестре*: 10 часов лекционных и 4 часа семинарских занятий.

Формы текущей аттестации по учебной дисциплине: контрольная работа (5 семестр) и экзамен (5 семестр).

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

1. Организационная психология как наука

Предмет и задачи организационной психологии. Место организационной психологии в системе психологической науки. Междисциплинарные связи, теоретическая и практическая значимость организационной психологии. Становление, институционализация и современное состояние зарубежной и отечественной организационной психологии. Перспективы развития организационной психологии. Прикладные области организационной психологии.

2. Методы исследования организационной психологии

Методологические проблемы психологических исследований организации. Фундаментальные и прикладные исследования организаций. Современные тенденции в исследовании организаций.

Основные методы исследования в организационной психологии: наблюдение; эксперимент, метод описания критических ситуаций; анализ документов; контент-анализ; опрос; анкетирование; интервьюирование; социометрия. Возможности и ограничения организационно-психологических исследований. Этические принципы исследования организаций.

3. Понятие об организации

Эволюция взглядов на организацию. Законы и принципы организации. Виды организаций. Внутренняя и внешняя среда организации. Жизненный цикл организации. Уровни анализа организации. Организационные патологии. Отличие организационных патологий от «болезней роста» организации.

4. Организация как система

Принципы функционирования организационных систем. Организационные подсистемы: миссия организации (стратегические цели, методы достижения, философия и обязательства организации); техническая подсистема (техника, оборудование, вспомогательные средства, конкурентная среда); структурная подсистема (формализованные описания работы, правила и процедуры, властные и коммуникативные связи, штатное расписание, производственный поток организации).

5. Структура организации

Понятие структуры организации. Основные элементы структуры организации: разделение труда, организационные подразделения, управленческая субординация, объем контроля, централизация, формализация,

сложность. Типы структур организации и способы их оценки. Психологические аспекты оптимизации организационных структур. Функции организации. Взаимосвязь структуры и функционирования организации. Объективные и субъективные показатели эффективности организационной системы.

6. Лидерство и руководство в организации

Система и модели организационного поведения. Власть и лидерство как базовые организационные процессы. Лидерство и эволюция власти в организации. Лидерство и руководство. Влияние стилей руководства на организационные процессы.

7. Формальные и неформальные группы в организации

Социальные группы и их специфика в организации. Динамика развития коллектива в организации. Сущность и значение неформальных организаций. Типы неформальных групп в организации. Взаимосвязь формальных и неформальных групп в организации.

8. Коммуникативная среда организации

Коммуникативная среда организации, центры влияния и коммуникации. Информационные потоки. Типы коммуникационных сетей. Критерии эффективности коммуникативных сетей. Неформальное общение в организации и его роль в функционировании организации. Способы повышения эффективности общения в организациях. Особенности организационных конфликтов, управление конфликтами. Способы профилактики организационных конфликтов.

9. Организационная культура

Организационная и корпоративная культура. Теории организационной культуры. Детерминанты организационной культуры. Типы организационных культур. Корпоративные традиции и мероприятия как составляющие организационного сплочения. Организационный климат. Детерминанты и показатели организационного климата. Внутренний и внешний имидж организации и факторы его формирования.

10. Кадровая политика организации

Сотрудники как организационный ресурс. Установки и ценности сотрудников организации. Регулирование профессиональной деятельности и кадровая политика организации. Области легитимного влияния организации на сотрудника. Ответственность сотрудника перед организацией. Дисциплинарные

воздействия. Обучение и адаптация сотрудников. Мотивация сотрудников. Преданность и лояльность организации. Абсентеизм и текучесть кадров.

Программы материального стимулирования. Система Скэнлона. Система Раккера. Управление по целям. Обогащение труда. Партиципативность. Система принятия управленческих решений. Делегирование.

11. Организационные изменения

Понятия организационного изменения. Плановые и спонтанные организационные изменения. Модель изменений К. Левина. Размораживание, изменение, замораживание. Движущие силы изменений и развития организации. Объекты развития: индивид, группа, организационная система. Разработка программы развития организации. Стратегия по управлению переходной фазой в изменении. Работа с сопротивлением. Принципы управления процессом изменений и социально-психологические факторы обеспечения успешного внедрения изменений.

12. Организационное развитие

Понятие организационного развития. Методики организационного развития: «Решетка лидерства», метод обзора обратной связи, процессуальное консультирование, командообразование, социально-психологический тренинг, метод преобразования социально-технических систем, тотальное управление качеством. Возможности и ограничения методик организационного развития. Оценка мероприятий по организационному развитию. «Болезни» роста организации.

13. Основные направления работы психолога в организации

Специфика системы «психолог-клиент» в работе с организацией. Позиции и стратегии работы психолога в организации. Функциональные обязанности психолога в организации. Установки психолога, ведущие к ошибочным действиям в работе с организацией. Нормативно-этические регуляторы работы организационного психолога.

14. Организационная диагностика

Организационная диагностика. Стадии и методы диагностики. Составление отчета и предоставление результатов социально-психологической диагностики организации.

15. Оценка персонала

Профессиографический анализ и оценка затратности работы. Выполнение работы и его измерение. Планирование служебной и профессиональной

карьеры и личностного роста сотрудников. Современные требования к системе отбора персонала. Профессиональная пригодность, критерии профессиональной пригодности. Резерв на выдвижение.

16. Оптимизация условий профессиональной деятельности сотрудников

Оптимизация условий профессиональной деятельности и психического здоровья персонала. Планирование работы и условий труда. Техника безопасности и работа. Психологическая профилактика дистресса и профессионально-личностных деформаций сотрудников.

17. Адаптация, обучение и развитие сотрудников

Обучение и тренинги в организации. Потребности организации в обучении сотрудников. Функции обучения. Виды обучения. Методы обучения сотрудников.

18. Организационное консультирование

Организационное консультирование. Индустриальный и клинический подходы к организационному консультированию. Развитие взаимоотношений с клиентом: организационное консультирование в сопоставлении с психотерапией. Основные фазы организационного консультирования. Постконсультационное сопровождение.

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.
ДНЕВНАЯ ФОРМА ПОЛУЧЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ**

Номер раздела, темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов					Количество часов УСР	Форма контроля знаний
		Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Лабораторные занятия	Иное		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Организационная психология как наука	2		2				доклады на семинарских занятиях
2	Методы исследования организационной психологии	2	2					оценивание на основе кейс-метода
3	Понятие об организации	2		2				доклады на семинарских занятиях
4	Организация как система	2					2	оценивание на основе кейс-метода
5	Структура организации	2		2				доклады на семинарских занятиях
6	Лидерство и руководство в организации	2	2					оценивание на основе кейс-метода
7	Формальные и неформальные группы в организации	2	2					оценивание на основе кейс-метода
8	Коммуникативная среда организации	2	2					оценивание на основе кейс-метода
9	Организационная культура	2	2					оценивание на основе кейс-метода
10	Кадровая политика организации	2	2					оценивание на основе кейс-метода

11	Организационные изменения	2		2				доклады на семинарских занятиях
12	Организационное развитие	2	2					оценивание на основе кейс-метода
13	Основные направления работы психолога в организации	2		2				доклады на семинарских занятиях
14	Организационная диагностика	2					2	оценивание на основе кейс-метода
15	Оценка персонала	2	2					оценивание на основе кейс-метода
16	Оптимизация условий профессиональной деятельности сотрудников	2					2	оценивание на основе кейс-метода
17	Адаптация, обучение и развитие сотрудников	2	2					оценивание на основе кейс-метода
18	Организационное консультирование	2	2					оценивание на основе кейс-метода
	ИТОГО	36	20	10			6	

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.
ЗАОЧНАЯ ФОРМА ПОЛУЧЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
(2-е высшее)**

Номер раздела, темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов					Количество часов УСР	Форма контроля знаний
		Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Лабораторные занятия	Иное		
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	Организационная психология как наука	2						
2	Понятие об организации	2						
3	Организация как система			2				оценивание на основе кейс-метода
4	Организационные изменения	2						
5	Организационное развитие	2						
6	Основные направления работы психолога в организации	2		2				оценивание на основе кейс-метода
7	Организационная диагностика			2				оценивание на основе кейс-метода
	ИТОГО	10		6				

ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

ОСНОВНАЯ

1. Гибсон, Д. Организации: поведение, структура, процессы. / Д.Л. Гибсон, Д.М. Иванцевич, Д.Х. Донелли. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 662 с.
2. Джуэлл, Л. Индустриально-организационная психология. / Л.Джуэлл. – СПб.: Питер, 2001. – 720 с.
3. Зинкевич-Евстигнеева, Т.Д. Технология создания команды. / Зинкевич-Т.Д. Евстигнеева, Д.Ф. Фролов, Т.М. Грабенко – СПб.: Речь, 2002. – 216 с.
4. Иванова, Н.Л. Введение в психологию бизнеса: Учеб. пособие. / Н.Л. Иванова, Е.В. Михайлова, В.А. Штроо. – М.: Изд. дом ГУ-ВШЭ, – 2014. – 471 с.
5. Камерон, К. Диагностика и изменение организационной культуры. / К.Камерон, Р.Куинн. – СПб.: Питер, 2001. – 320 с.
6. Клочков, А. КРІ и мотивация персонала. Полный сборник практических инструментов. / А. Клочков. – М.: Эксмо. – 2010. – 160 с.
7. Невис, Э. Организационное консультирование. Методики и рабочие модели для консультантов организаций, психотерапевтов, менеджеров. /Э.Невис. – СПб.: Изд-во Пирожкова, 2002. – 224 с.
8. Организационная психология: Учебник / под общ. ред. А.Б. Леоновой. – М., 2013. – 429 с.
9. Почебут, Л.Г. Организационная социальная психология: Учебное пособие. /Л.Г.Почебут, В.А.Чикер. – СПб.: Речь, 2002. – 298 с.
- 10.Снетков, В.М. Психология коммуникации в организациях. / В.М.Снетков. – М. Институт общегуманитарных исследований, 2002. – 192 с.
- 11.Стюарт, Д. Тренинг организационных изменений. / Дж.Стюарт. – СПб.: Питер, 2001. – 278 с.
- 12.Суходольский, Г.В. Организационная психология. / Г.В.Суходольский. – Харьков: Гуманитарный центр, 2004. – 256 с.
- 13.Теория организации: Антология / Составление В.Л. Семикова. – М.: Академический Проект: Гаудеамус. – 2005. – 960 с.
- 14.Тобиас, Л. Психологическое консультирование и менеджмент: взгляд клинициста. /Л.Тобиас. – М.: Класс, 2000. – 160 с.
- 15.Фопель, К. Создание команды. Психологические игры и упражнения. / К.Фопель. – М.: Генезис, 2002. – 400 с.
- 16.Янчук, В.А. Методолого-теоретические основания развития организационной психологии в традиции постмодерна. / В.А.Янчук. // Актуальні проблеми психології. – 2005. – Т. 1., Ч.15. – С. 126-132.

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ

1. Акоф, Р. Планирование будущего корпорации. / Р.Акоф. – М.: Прогресс, 1985. – 327 с.
2. Базаров, Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации. /

- Т.Ю.Базаров. – М.: ИПК Госслужбы, 1996. – 152 с.
3. Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие. / Г.Х. Бакирова. – М.: Юнити-Дана, 2009. – 439 с.
 4. Боувен, Р. Организационные инновации и пути их реализации/ Р.Боувен. //Проблемы теории и практики управления. – 1991. – №4. – С.45-50.
 5. Брукс, Я. Организационное поведение: индивидуумы и группы. /Я.Брукс. – М.: Дело и сервис, 2008. – 464 с.
 6. Виханский, О.С. Стратегическое управление. /О.С.Виханский. – М.: Гардарики, 1998. – 296 с.
 7. Власенко, В.И. Психофизиология: методологические принципы профессионального психологического отбора./ В.И.Власенко. – Минск: БГМУ, 2005. – 218 с.
 8. Дизель, П.М. Поведение человека в организации. /П.М.Дизель, Р.У.Мак-Киинли. – М.: Фонд за экономическую грамотность, 1993. – 272 с.
 9. Дик Ван Р. Преданность и идентификация с организацией. / Р. ван Дик. – Харьков: Гуманитарный центр, 2006. – 139 с.
 - 10.Евланов, Л.Г. Принятие решений в условиях неопределенности. /Л.Г.Евланов. – М.: ИУНХ, 1976. – 196 с.
 - 11.Занковский, А.Н. Организационная психология: учебное пособие для вузов / А.Н.Занковский. – М.: Форум, 2009. – 646 с.
 12. Иванова, Е.И. Тренинг управления изменениями в организации / Е.Иванова. – Санкт-Петербург: Речь, 2007. – 290 с.
 - 13.Истратова, О.Н. Справочник психолога-консультанта организации. / О.Н.Истратова, Т.В.Эксакусто. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2006. – 638 с.
 - 14.Исмагилова, Ф.С. Основы профессионального консультирования. /Ф.С.Исмагилова. – Воронеж: НПО «МОДЭК», 2003. — 256 с.
 - 15.Карлоф В. Деловая стратегия: концепция, содержание, символы. /В.Карлоф. – М.: Экономика, 1991. – 248 с.
 - 16.Кирхлер, Э. Мотивация в организациях. /Э.Кирхлер, К.Родлер. – Харьков: Гуманитарный центр, 2003. – 144 с.
 - 17.Кирхлер, Э., Шротт А. Принятие решений в организациях. / Э. Кихлер, А. Шротт. – Харьков: Гуманитарный центр, 2004. – 158 с.
 - 18.Купер, Д. Психология в отборе персонала. / Д.Купер, А.Робертсон. – СПб.: Питер, 2003. – 240 с.
 - 19.Лютенс, Ф. Организационное поведение. / Ф.Лютенс. – М.: ИНФРА-М, 1999. – 692 с.
 - 20.Мастенбрук, У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. / У. Мастенбрук. – М.: ИНФРА-М, 1996. — 256 с.
 - 21.Морозова, Г.Б. Психологическое сопровождение организации и персонала./ Г.Б.Морозова. – СПб.: Речь, 2006. – 400 с.
 - 22.Новиков, Д.А. Теория управления организационными системами. / Д.А. Новиков. – М., 2005. – 584 с.
 - 23.Овдей, С.В. Психотехнологии тайм-менеджмента: учебно-методическое пособие. / С.В.Овдей, Л.С.Кравченко. – Минск: Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2008. – 101 с.

- 24.Огнев, А.С. Организационное консультирование в стиле коучинг. /А.С.Огнев. – СПб.: Речь, 2003. – 192 с.
- 25.Огнев, А.С., Рабочая книга организационного психолога: учебное пособие. /А.С.Огнев, Ю.Н.Гончаров. – Воронеж: Центр духовного возрождения Черноземного края, 2000. – 224 с.
- 26.Организационная психология / Общ. ред. Л.В. Винокурова и И.И. Скрипюка. – СПб.: Питер, 2000. – 512 с.
- 27.Организационно-экономическая психология: Хрестоматия / Сост. К.В.Сельченко. – Мн.: Харвест, 2004. – 428 с.
- 28.Очерки организационной психологии / под общ. ред. Огнева А.С. – Воронеж, 1998. – 241 с.
- 29.Перлаки И. Нововведения в организациях. /И.Перлаки. – М.: Экономика, 1980. – 144 с.
- 30.Психология работы с персоналом в трудах отечественных специалистов / Общая ред. Л.В. Винокурова. – СПб.: Питер, 2001. – 512 с.
- 31.Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы. Хрестоматия. / под общ. ред. А.Б. Леоновой, О.Н. Чернышевой. – М.: «Радикс». – 1995.– 448 с.
- 32.Почепцов, Г.Г. Теория коммуникации. / Г.Г.Почепцов. – М., Рефл-бук, 2001. – 656 с.
- 33.Пригожин, А.И. Организация: системы и люди. / А.И. Пригожин. – М.:Политиздат, 1983. – 123 с.
- 34.Пэйн, Р.Л. Эмоции и работа: теории, исследования и методы применения. / Р.Л. Пэйн, К.Л. Купер. – Харьков: Гуманитарный центр, 2008. – 541 с.
- 35.Роджерс, Э. Коммуникация в организациях. / Э.Роджерс, Р.Агарвала-Роджерс. – М.: Экономика, 1980. – 176 с.
- 36.Сартан, Г.Н. Тренинг командообразования./Г.Н.Сартан. – СПб.: Речь, 2005. – 179 с.
- 37.Стоу, Б.М. Антология организационной психологии./Б.М.Стоу. – М.: Вершина, 2005. – 701 с.
- 38.Управление персоналом организации. Учебник для ВУЗов. / под ред. Кибанова А.Я. М.: ИНФРА-М, 1997. – 186 с.
- 39.Управленческое консультирование. В 2-х томах / под ред. М.Кубра., М.:Интерэксперт, 1992. – Т. 1. 319 с., Т.2. 350 с.
- 40.Фрайлингер, К. Управление изменениями в организации. / К.Фрайлингер, И.Фишер.– М.: Книгописная палата, 2002. – 264 с.
- 41.Фопель, К. Команда: консультирование и тренинг организаций. / К.Фопель. – М.: Генезис, 2005. – 395 с.
- 42.Чикер, В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. / В.А. Чикер. – СПб.: Речь, 2006. – 176 с.
- 43.McKenna Eugene F. Business psychology and organizational behavior. – Psychology Press. – 2012. – 698 с.

ПЕРЕЧЕНЬ ИСПОЛЬЗУЕМЫХ СРЕДСТВ ДИАГНОСТИКИ РЕЗУЛЬТАТОВ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Основными средствами диагностики результатов учебной деятельности на *очной форме* получения образования являются контрольные работы (выполнение заданий УСР), отчеты по применению кейс-метода, доклады на семинарских занятиях.

Текущая оценка учебной деятельности (рейтинг) представляет собой среднее арифметическое оценок за контрольные работы, доклады на семинарских занятиях и решения кейсов, выполненные задания УСР.

Основными средствами диагностики результатов учебной деятельности на *заочной форме* получения образования являются контрольные работы и отчеты по применению кейс-метода.

Текущая оценка учебной деятельности (рейтинг) представляет собой среднее арифметическое оценок за контрольные работы и решения кейсов.

ЗАДАНИЯ НА УПРАВЛЯЕМУЮ САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ СТУДЕНТОВ

(очная форма получения образования)

УСР 1. Тема «Организация как система»

Необходимо выбрать определенный организационный феномен (любой из предметной области организационной психологии). Провести анализ имеющихся по нему публикаций и подготовить аналитическую справку. Провести операционализацию данного понятия.

УСР 2. Тема «Организационная диагностика»

Необходимо подобрать и проанализировать методы и методики для диагностики выбранного в УСР 1 организационного феномена (разработать проект, в случае, если таковой методики не имеется). В работе должны быть представлены методики с указанием ссылок на первоисточники. Необходимо рассмотреть возможности и ограничения подобранных методик. Прописать возможности их применения в различных организационных контекстах.

УСР 3. Тема «Оптимизация условий профессиональной деятельности сотрудников»

На основании УСР 1 и УСР 2 прописать возможные дальнейшие шаги после проведения предполагаемой диагностики (обоснованный план работы с предполагаемыми полученными результатами).

ТЕМАТИКА КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ (заочная форма получения образования)

1. Жизненный цикл организации.
2. Внутренний имидж организации.
3. Внешний имидж организации.
4. Абсентеизм.
5. Неформальные группы в организации.
6. Стил ь управления.
7. Организационный климат.
8. Преданность/лояльность организации.
9. Организационная культура.
10. Карьерные ориентации.
11. Профессиональная пригодность.
12. Организационная адаптация.
13. Мотивация персонала.
14. Увлеченность работой (трудова я лояльность).
15. Сплоченность.
16. Удовлетворенность трудом.
17. Прокрастинация у сотрудников организации.
18. Моббинг.
19. Буллинг.
20. Организационный конфликт.

ПРОТОКОЛ СОГЛАСОВАНИЯ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ УВО

Название учебной дисциплины, с которой требуется согласование	Название кафедры	Предложения об изменениях в содержании учебной программы учреждения высшего образования по учебной дисциплине	Решение, принятое кафедрой, разработавшей учебную программу (с указанием даты и номера протокола)
Социальная психология	Психологии	нет	Изменений не требуется. Протокол № 9 от 03.05.2016 г.
Психология труда	Психологии	нет	Изменений не требуется. Протокол № 9 от 03.05.2016 г.
Психология управления	Психологии	нет	Изменений не требуется. Протокол № 9 от 03.05.2016 г.
Методология, теория и методы психологических исследований	Психологии	нет	Изменений не требуется. Протокол № 9 от 03.05.2016 г.

ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ К УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЕ УВО
на 20____ / 20____ учебный год

№ п/п	Дополнения и изменения	Основание

Учебная программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры психологии (протокол № 9 от 3 мая 2016 г.)

Заведующий кафедрой
д. п. н., профессор _____ И.А. Фурманов

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета философии и социальных наук
к. и. н., доцент _____ В.Ф.Гигин