


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Ярославский государственный университет им. П.Г. Демидова

Кафедра психологии труда и организационной психологии

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета психологии  
  
Карпов А.В.

15 мая 2023 года

**Рабочая программа дисциплины  
«Прикладная организационная психология»**

Направление подготовки  
37.04.01 Психология

**Профиль:**  
Прикладная психология

**Квалификация выпускника**  
Магистр

Форма обучения  
Очно-заочная

Программа рассмотрена на заседании  
кафедры психологии труда и организа-  
ционной психологии  
протокол №7 от 19 апреля 2023 года

Программа одобрена НМК  
факультета психологии  
протокол №7 от 26 апреля 2023 года

Ярославль, 2023

### 1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Прикладная организационная психология» являются: ознакомление слушателей с принципами и методами психологического сопровождения организаций, с содержанием понятий организационное поведение, организационная культура, организационные нормы и правила, создание практико-ориентированного проекта «Диагностика и изменение организационной культуры» в рамках дисциплины «Прикладная организационная психология».

### 2. Место дисциплины в структуре ОП магистратуры

Дисциплина «Прикладная организационная психология» относится к базовой части дисциплин ОП, формируемых участниками образовательных отношений. Логически и содержательно-методически курс связан с такими дисциплинами бакалавриата как «Общая психология», «Психология труда, инженерная психология и эргономика», «Психология личности», «Социальная психология», «Организационная психология». Для освоения материалов дисциплины «Прикладная организационная психология» студент должен иметь представление о закономерностях поведения человека в социуме, о процессах групповой динамики, о феноменах группового поведения, о содержании понятий «организация», «трудовая деятельность», «лидер», «конфликт», «малая рабочая группа».

Курс «Прикладная организационная психология» является одним из базовых для изучения дисциплин «Практика организационного консультирования» и «Групповые формы работы с персоналом организации». Изучение курса дает основание для понимания психологического содержания организационных феноменов на всех уровнях общности организационного субъекта.

### 3. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОП магистратуры

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих элементов компетенций в соответствии с ФГОС ВО, ОП ВО и приобретения следующих знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности:

| Формируемая компетенция<br>(код и формулировка)  | Индикатор достижения компетенции<br>(код и формулировка)   | Перечень планируемых результатов обучения   |
|--|--|---|
| <b>Профессиональные компетенции</b>  |  |   |
| ПК-8: способен к обучению, психологической подготовке и консультированию специалистов межведомственных команд, мотивированию сотрудников и координированию их работы | И-ПК-8.1. Обучает, осуществляет психологическую подготовку и консультирует специалистов межведомственных команд<br>И-ПК-8.2. Мотивирует сотрудников и координирует их работу | <i>Знает:</i><br>- психологию малых групп и команд, методологию командной работы<br>- технологии работы в команде, методы организации командного взаимодействия специалистов<br><i>Умеет:</i><br>- консультировать по вопросам работы в команде<br>- подбирать эффективные формы и методы психологической подготовки специалистов межведомственной команды в соответствии с поставленными задачами<br><i>Владеет:</i><br>-навыками эффективной коммуникации в команде |

### 4. Объем, структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 акад. часа.

| №<br>п/п | Темы (разделы)<br>дисциплины,<br>их содержание  | Семестр | Виды учебных занятий,<br>включая самостоятельную работу<br>студентов,<br>и их трудоемкость<br>(в академических часах) |              |              |              |                             |                           | Формы текущего кон-<br>троля успеваемости<br><br>Форма промежуточной<br>аттестации<br>(по семестрам) |
|----------|---|---------|---|--------------|--------------|--------------|-----------------------------|---------------------------|--|
|          |   |         | Контактная работа   |              |              |              |                             |                           |  |
|          |   |         | лекции  | практические | лабораторные | консультации | аттестационные<br>испытания | самостоятельная<br>работа |  |
| 1.       | Определение организационной психологии. Принципы и методы исследований в организационной психологии | 2       | 1   | 1            |              | 1            |                             | 5                         |  |
|          | <i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>   |         |   |              |              | 1            |                             |                           | Консультации в синхронном и асинхронном режиме в LMS MOODLE  |
| 2.       | Командообразование в организации  | 2       | 1   | 1            |              | 1            |                             | 5                         |  |
|          | <i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>   |         |   |              |              | 1            |                             |                           | Консультации в синхронном и асинхронном режиме в LMS MOODLE  |
| 3.       | Понятие организационного развития   | 2       | 1   | 1            |              | 1            |                             | 7                         | тест   |
|          | <i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>   |         |   |              |              | 1            |                             |                           | Консультации в синхронном и асинхронном режиме в LMS MOODLE  |
| 4.       | Основные компоненты анализа организации   | 2       | 1   | 1            |              | 1            |                             | 7                         | практическое задание для CPC №1  |
|          | <i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>   |         |   |              |              | 1            |                             |                           | Консультации в синхронном и асинхронном режиме в LMS MOODLE  |
| 5.       | Теории организационной культуры.  | 2       | 2   | 2            |              | 4            |                             | 7                         | практическое задание для CPC № 2   |
|          | <i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>   |         |   |              |              | 4            |                             |                           | Консультации в синхронном и асинхронном режиме в LMS MOODLE  |
| 6.       | Диагностика и изменение организационной культуры  | 2       | 2   | 2            |              | 4            |                             | 13                        | Проект «Диагностика и изменение организационной культуры»  |
|          | <i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>   |         |   |              |              | 4            |                             |                           | Консультации в синхронном и асинхронном режиме в LMS MOODLE  |
|          | <b>Итого</b>  |         | <b>8</b>  | <b>8</b>     |              | <b>12</b>    |                             | <b>44</b>                 |  |
|          | <i>в том числе с ЭО и ДОТ</i>   |         |   |              |              | 12           |                             |                           |  |
| 7.       | <b>Промежуточная аттестация</b>   |         |   |              |              | <b>2</b>     | <b>0.5</b>                  | <b>33.5</b>               | <b>экзамен</b>   |

#### 4.1 Информация о реализации дисциплины в форме практической подготовки

**Информация о разделах дисциплины и видах учебных занятий,  
реализуемых в форме практической подготовки**

| №<br>п/п | Темы (разделы)<br>дисциплины,<br>их содержание        | Семестр | Виды учебных занятий,<br>включая самостоятельную ра-<br>боту студентов,<br>и их трудоемкость<br>(в академических часах) |              |              |              |                             |                           | Место проведения за-<br>нятий<br>в форме практической<br>подготовки |
|----------|---|---------|---|--------------|--------------|--------------|-----------------------------|---------------------------|---|
|          |   |         | Контактная работа   |              |              |              |                             | самостоятельная<br>работа |   |
|          |   |         | лекции  | практические | лабораторные | консультации | аттестационные<br>испытания |                           |   |
| 1        | Основные компоненты анали-<br>за организации          |         |   | 1            |              |              |                             | 7                         | ЯрГУ  |
| 2        | Теории организационной<br>культуры.                   |         |   | 2            |              |              |                             | 7                         |   |
| 3        | Диагностика и изменение ор-<br>ганизационной культуры |         |   | 2            |              |              |                             | 13                        | ЯрГУ  |
|          | <b>ИТОГО</b>  |         |   | 5            |              |              |                             | 27                        |   |

### Содержание разделов (тем) дисциплины

#### Тема 1. Определение организационной психологии.

История, современное состояние организационной психологии, предмет и объект исследований в организационной психологии, основные направления исследований. Понятия организационной психологии. Организационная психология как прикладное направление психологической науки.

#### Тема 2. Командообразование в организации.

Группа и команда. Организационные условия формирования команд. Типы команд. Целевая установка и ценностные ориентации команды. Подбор членов команды. Командная роль. Технологии командообразования.

#### Тема 3. Понятие организационного развития.

Динамика организационного развития. Организационные изменения. Психологические компоненты успешности реорганизации организации. Модели изменений организации. Модель процесса изменений К.Левина. Размораживание. Изменение. Замораживание. Модели организационного развития. Осуществление организационных изменений. Цели изменений, объект изменений, методы изменений. Оценка мероприятий по организационному развитию. Управление процессом изменений.

#### Тема 4. Основные компоненты анализа организации.

Структура, стратегии, управление, информация, организационная культура. Виды организационных структур и их психологическая характеристика. Задача как элемент организации, уровни решения задач. Группа как коллективный субъект. Взаимовлияние организации и группы. Организационные элементы и эффективность организации.

#### Тема 5. Теории организационной культуры.

Субкультуры в организации. Типологии организационных культур. Состав организационной культуры. Методы исследования организационной культуры. Признаки психологически «здоровых» организационных культур. Особенности "невротических" культур.

#### Тема 6. Диагностика и изменение организационной культуры.

Освоение параметрических инструментов диагностики организационной культуры. Матрица конкурирующих ценностей. Сравнение профилей реальной и требуемой культуры. Разработка способов перехода от реальной культуры к требуемой. Формы работы с клановой, адхократической, рыночной и иерархической культурой.

## **5. Образовательные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

В ходе преподавания курса используются следующие образовательные технологии:

**Академическая лекция** (или лекция общего курса) – последовательное изложение материала, осуществляемое преимущественно в виде монолога преподавателя. Требования к академической лекции: современный научный уровень и насыщенная информативность, убедительная аргументация, доступная и понятная речь, четкая структура и логика, наличие ярких примеров, научных доказательств, обоснований, фактов.

Академическая лекция, как правило, состоит из трех частей: вступления (введения), изложения и заключения:

- вступление (введение) определяет тему, план и цель лекции. Оно призвано заинтересовать и настроить аудиторию, сообщить, в чём заключается предмет лекции и (или) её актуальность, основная идея (проблема, центральный вопрос), связь с предыдущими и последующими занятиями, поставить её основные вопросы. Введение должно быть кратким и целенаправленным.

- изложение является основной частью лекции, в которой реализуется научное содержание темы, ставятся все узловые вопросы, приводится вся система доказательств с использованием наиболее целесообразных методических приемов. Каждое теоретическое положение должно быть обосновано и доказано, приводимые формулировки и определения должны быть четкими, насыщенными глубоким содержанием.

- заключение обобщает в кратких формулировках основные идеи лекции, логически ее завершая. В заключении могут даваться рекомендации о порядке дальнейшего изучения основных вопросов лекции самостоятельно по указанной литературе.

**Практическое занятие** – занятие, посвященное освоению конкретных умений и навыков и закреплению полученных знаний. Практические занятия по дисциплины проходят в семинарской форме. В ходе семинара обсуждаются результаты выполнения заданий для СРС, в форме групповой дискуссии проходит обсуждение вынесенных на семинар вопросов.

**Метод проектов** - образовательная технология, основанная на выполнении обучающимися проекта, т.е. комплекса взаимосвязанных мероприятий, направленных на создание нового результата (продукта, услуги и т.д.) в рамках установленного времени и с учетом определенных ресурсов. Метод проектов всегда ориентирован на самостоятельную деятельность обучающихся - индивидуальную, парную, групповую, которую обучающиеся выполняют в течение определенного отрезка времени. Метод проектов предполагает решение какой-то проблемы. Решение проблемы предусматривает, с одной стороны, использование совокупности разнообразных методов, средств обучения, а с другой, предполагает необходимость применять знания из различных областей науки, техники, технологии, творческих областей и т.д. Проектное обучение должно быть направлено на развитие у обучающихся способностей самостоятельно искать новые и применять приобретенные знания в процессе работы над проектом.

**Консультация** – проводится в форме индивидуальной работы в синхронном и асинхронном режиме в LMS MOODLE. В ходе консультаций преподаватель отвечает на вопросы обучающихся и принимает отчеты о выполнении заданий для самостоятельной работы.

### ***Методика проведения практических (семинарских) занятий***

**Тема 1:** Определение организационной психологии

**Семинарское занятие №1**

*Вопросы для обсуждения:*

- История, современное состояние организационной психологии
- Предмет и объект исследований в организационной психологии,

- Основные направления исследований.
- Понятия организационной психологии.
- Организационная психология как прикладное направление психологической науки.

## **Тема 2:** Командообразование в организации.

### **Практическое занятие**

Диагностика командной роли с использованием опросника самовосприятия М.Р.Белбина. Определение командных ролей участников группы. Подбор ролевой структуры команды для решения различных организационных задач.

## **Тема 3:** Организационное развитие.

### **Семинарское занятие №2**

*Вопросы для обсуждения:*

1. Диалектическое и метафизическое понимание организационного развития.
2. Закон организационного развития и его следствия.
3. Модель процесса изменений Курта Левина.
4. Модель организационно развития Ларри Грейнера.
5. Модель организационного развития Ицхака Адизеса.
6. Модель организационного развития Е. Емельянова и С. Поварницыной.

## **Тема 4:** Основные компоненты анализа организации.

**Практическое занятие №2.** Группа как коллективный субъект организации. Диагностика групповых ценностей и норм.

Анализ результатов самостоятельного тестирования сотрудников организации и сопоставление единства ценностных ориентаций членов малых рабочих групп.

Дайте, пожалуйста, оценку того, насколько организация, в которой Вы работаете, способствует реализации каждого из перечисленных мотивов для **ВАС** в настоящее время. Оцените по десятибалльной шкале, выделяя соответствующую цифру в каждом пункте.

| Мотивы профессиональной деятельности  | Абсолютно не способствует |   |   |   |   | Способствует в полной мере |   |   |   |    |
|---|---------------------------|---|---|---|---|----------------------------|---|---|---|----|
| Материальный достаток   | 1                         | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                          | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Ощущение стабильности, надежности   | 1                         | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                          | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Общение с коллегами   | 1                         | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                          | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Уважение со стороны других, социальный престиж  | 1                         | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                          | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Продвижение, карьерный рост   | 1                         | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                          | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Повышение собственной профессиональной компетентности                                   | 1                         | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                          | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Удовлетворение от процесса деятельности   | 1                         | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                          | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Удовлетворение от достижения цели, результата деятельности                              | 1                         | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                          | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Управление, руководство другими людьми  | 1                         | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                          | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Ощущение свободы, самостоятельности в принятии решений                                  | 1                         | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                          | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Ощущение успеха   | 1                         | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                          | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Ощущение собственной полезности, служение людям   | 1                         | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                          | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Азарт соревнования  | 1                         | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                          | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Возможность наиболее полной самореализации именно в Вашей профессиональной деятельности | 1                         | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                          | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Удовлетворение вне рабочих интересов (семья, друзья, хобби и т.п.)                      | 1                         | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                          | 7 | 8 | 9 | 10 |

А теперь, используя тот же список мотивов, укажите насколько каждый из них важен для **ВАС** (независимо от того, насколько Вы можете сейчас его реализовать). Оценивайте по десятибалльной шкале, выделяя соответствующую цифру в каждом пункте.

| Мотивы профессиональной деятельности  | Абсолютно не важен |   |   |   |   | Важен в полной мере |   |   |   |    |
|---|--------------------|---|---|---|---|---------------------|---|---|---|----|
| Материальный достаток   | 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                   | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Ощущение стабильности, надежности   | 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                   | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Общение с коллегами   | 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                   | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Уважение со стороны других, социальный престиж  | 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                   | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Продвижение, карьерный рост   | 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                   | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Повышение собственной профессиональной компетентности                                   | 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                   | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Удовлетворение от процесса деятельности   | 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                   | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Удовлетворение от достижения цели, результата деятельности                              | 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                   | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Управление, руководство другими людьми  | 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                   | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Ощущение свободы, самостоятельности в принятии решений                                  | 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                   | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Ощущение успеха   | 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                   | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Ощущение собственной полезности, служение людям   | 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                   | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Азарт соревнования  | 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                   | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Возможность наиболее полной самореализации именно в Вашей профессиональной деятельности | 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                   | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Удовлетворение вне рабочих интересов (семья, друзья, хобби и т.п.)                      | 1                  | 2 | 3 | 4 | 5 | 6                   | 7 | 8 | 9 | 10 |

### **Тема 5:** Теории организационной культуры.

#### **Семинарское занятие.**

#### ***Вопросы для обсуждения:***

1. Феноменологический и параметрический подходы к оргкультуре
2. Классификация организационных культур Ч.Хенди
3. Классификация организационных культур Дилла, ОКеннеди
4. Классификация организационных культур Камерона, Куина
5. Патопсихологическое описание организационных культур (де Врис)

### **Тема 6.** Диагностика и изменение организационной культуры

#### **Практическое занятие №3.** Диагностика организационной культуры.

По итогам практического занятия для СРС 2. проводится разработка проекта по оптимизации и изменению организационной культуры в заданном направлении.

### **6. Перечень лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

В процессе осуществления образовательного процесса по дисциплине используются: для формирования материалов для текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации, для формирования методических материалов по дисциплине: программы Microsoft Office; Adobe Acrobat Reader.

### **7. Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине**

- |   |  |   |      |
|---|--|---|------|
| 1.  | Электронные каталоги   | НБ  | ЯрГУ |
| ( <a href="http://www.lib.uni-yar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php">http://www.lib.uni-yar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php</a> ) |  |   |      |
| 2.  | Личный кабинет   | ( <a href="http://lib.uni-yar.ac.ru/opac/bk_login.php">http://lib.uni-yar.ac.ru/opac/bk_login.php</a> ) |      |
| 3.  | Электронная библиотека учебных материалов  |   | ЯрГУ |
| ( <a href="http://www.lib.uni-yar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php">http://www.lib.uni-yar.ac.ru/opac/bk_cat_find.php</a> ) |  |   |      |
| 4.  | Электронно-библиотечная система «Юрайт» (www. <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a> )                      |   |      |
| 5.  | Научная электронная библиотека «eLIBRARY.ru» - <a href="http://elibrary.ru">http://elibrary.ru</a> (свободный доступ). |   |      |

## **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

### **а) основная литература**

1. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 504 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3232-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/425235>
2. Организационная психология : учебник и практикум для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 509 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07328-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468669>

### **б) дополнительная литература**

1. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 237 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490227>

### **в) ресурсы сети «Интернет»:**

Электронно-библиотечная система «Юрайт» (www. <https://urait.ru/>)

## **8. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине: компьютер, проектор**

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине включает в свой состав специальные помещения:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа;
- учебные аудитории для проведения практических занятий (семинаров);
- учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций;
- учебные аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации;
- помещения для самостоятельной работы;
- помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью.

Специальные помещения укомплектованы средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, хранящиеся на электронных носителях и обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины:

- мультимедийная презентация,

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.



Число посадочных мест в лекционной аудитории больше либо равно списочному составу потока, а в аудитории для практических занятий (семинаров) – списочному составу группы обучающихся.

Автор(ы):

Кандидат психологических  
наук, доцент

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized Cyrillic letters, likely 'МВ' followed by a horizontal line.

Маркова Е.В.

## Приложение №1 к рабочей программе дисциплины

### «Прикладная организационная психология»

#### Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации студентов по дисциплине

#### 1. Контрольные задания и иные материалы, используемые в процессе текущего контроля успеваемости

В рамках текущей аттестации оценка уровня сформированности элементов компетенций ПК-8 проводится на основе оценки преподавателем знаний, умений и владений продемонстрированных студентом при выполнении заданий для СРС.

#### Задания для СРС

##### *Примеры тестовых вопросов*

1. Степень иерархии это:

- |  |   |
|--|---|
| а) разделение труда между участниками      | в) число организационных уровней                |
| б) уровень принятия управленческих решений | г) кол-во сотрудников, подчиненных руководителю |

2. Расположите в хронологическом порядке основные теории организационного поведения

- человек самоактуализирующийся
- человек социальный
- человек комплексный
- человек экономический

3. Перечислите основные характеристики предпринимательской организации

---

---

---

---

---

4. Кто описывал организацию как арену, на которой происходит борьба за власть

- |                |                 |
|----------------|-----------------|
| а) Г. Минцберг | в) К. Левин     |
| б) Эд. Шейн    | г) Д. МакГрегор |

5. «Ограниченная рациональность» это теория описывающая:

- а) ограниченность материальных стимулов при регуляции организационного поведения
- б) снижение эффективности деятельности в стрессовых ситуациях
- в) принятие решений индивидом в организациях
- г) несовпадение организационных и индивидуальных целей

Критерии оценивания теста:

"Отлично" - даны правильные ответы более чем на 80% вопросов теста

"Хорошо" - даны правильные ответы более чем на 65% вопросов теста

"Удовлетворительно" - даны правильные ответы на 50% вопросов теста

"Неудовлетворительно" - даны правильные ответы менее чем на 50% вопросов теста

#### *Практическое задание для СРС № 1*

Выполнение задания предполагает самостоятельную организацию исследования на тему: «Обследование работников методом сплошной "фотографии" рабочего времени». Методические материалы представлены в прил. 2

Составляется отчет.

*Критерии оценивания отчета:*

«Отлично»: работа студента написана самостоятельно, имеет чёткую структуру, точка зрения студента обоснована собранным материалом, представлено графическое приложение, отражающее распределение рабочего времени у трех сотрудников

"Хорошо»: работа студента написана самостоятельно, имеет чёткую структуру, точка зрения студента обоснована собранным материалом, представлено графическое приложение, отражающее распределение рабочего времени у 2 сотрудников, имеются несущественные недочеты

"Удовлетворительно»: работа студента написана самостоятельно, представлено графическое приложение, отражающее распределение рабочего времени у одного сотрудников или имеются принципиальные ошибки (не более 2)

«Неудовлетворительно»: студент не выполнил задание, или выполнил его формально – поверхностно составил отчет, не раскрыл возможности метода в организационной практике, допустил более 2 ошибок принципиального характера

### ***Практическое задание для СРС № 2***

Выполнение задания предполагает самостоятельное проведение психодиагностической методики направленной на диагностику типа организационного поведения сотрудников (методика М.Е. Раскумандриной).

Составляется отчет.

*Критерии оценивания отчета:*

«Отлично»: работа студента написана самостоятельно, имеет чёткую структуру, интерпретация подробна и логична

"Хорошо»: работа студента написана самостоятельно, имеет чёткую структуру, точка зрения студента обоснована собранным материалом, интерпретация подробна и логична, имеются несущественные недочеты

"Удовлетворительно»: работа студента написана самостоятельно, интерпретация не достаточно подробна и логична или имеются принципиальные ошибки (не более 2)

«Неудовлетворительно»: студент не выполнил задание, или выполнил его формально – поверхностно составил отчет, не раскрыл возможности метода в организационной практике, допустил более 2 ошибок принципиального характера.

### ***Подготовка проекта***

Тема проекта: «Диагностика и изменение организационной культуры»

Цель проекта – разработка комплекса организационно-психологических мероприятий для внедрения такой интервенции, которая позволит оптимизировать организационную культуру в направлении достижения организационных целей.

Задачи проекта:

- проанализировать основную и дополнительную литературу по программе дисциплины, а также воспользоваться базами данных различных электронных библиотечных систем для поиска литературы по заявленной проблематике;
- освоить процедуры диагностики организационной культуры,
- выявить компоненты организационной культуры нерелевантные целям, миссии, направлению деятельности организации;
- выявить релевантные целям, миссии, направлению деятельности организации компоненты организационной культуры;

- разработать программу оптимизации организационной культуры в заданном направлении;
- разработать систему сопутствующих процедур, позволяющих обеспечить лояльное отношение персонала организации к нововведениям в области организационной культуры;
- подготовить презентацию разработанных нововведений и программы их внедрения.

Форма работы над проектом – групповая. Для подготовки проекта студенты делятся на группы по 3-5 человек.

Оценивание проекта складывается из трех составных частей:

1) оценка процесса выполнения проекта, осуществляемая по контрольным точкам, распределенным по времени выполнения проекта (четыре контрольные точки или еженедельно), проводится по критериям:

- умение самоорганизации, в том числе, систематичность работы в соответствии с планом,

- самостоятельность,
- активность интеллектуальной деятельности,
- творческий подход к выполнению поставленных задач,
- умение работать с информацией,
- умение работать в команде (в групповых проектах);

2) оценка полученного результата:

- конкретность и ясность формулировки цели и задач проекта, их соответствие теме;
- обоснованность выбора источников (полнота для раскрытия темы, наличие новейших работ – журнальных публикаций, материалов сборников научных трудов и т.п.);
- глубина/полнота/обоснованность раскрытия проблемы и ее решений;
- соответствие содержания выводов заявленным в проекте целям и задачам;
- наличие элементов новизны теоретического или практического характера;
- практическая значимость;
- оформление работы (стиль изложения, логичность, грамотность, наглядность представления информации – графики, диаграммы, схемы, рисунки, соответствие стандартам по оформлению текстовых и графических документов).

2) Содержание проекта по созданию программы диагностики и изменения организационной культуры может осуществляться по следующим критериям:

1. Соответствие инструментария диагностики организационной культуры особенностям организации;

2. Адекватность выбора компонентов организационной культуры, требующих изменений,

3. Соответствие предлагаемых инноваций целям, задачам, структуре организации

4. Соответствие сопроводительных процедур внедрения нововведений целям, задачам, структуре организации

3) оценки выступления на защите проекта, процедура которой имитирует процесс профессиональной экспертизы:

- соответствие выступления заявленной теме, структурированность, логичность, доступность, минимальная достаточность;
- уровень владения исследуемой темой (владение терминологией, ориентация в материале, понимание закономерностей, взаимосвязей и т.д.);
- аргументированность, четкость, полнота ответов на вопросы;
- культура выступления (свободное выступление, чтение с листа, стиль подачи материала и т.д.).

*Критерии оценивания:*

|   |                |
|---|----------------|
| 1. Оценка процесса выполнения проекта   | max 10 баллов  |
| 2. Оценка полученного результата:   | max 30 баллов: |
| 1. Соответствие инструментария диагностики организационной культуры особенностям организации; | - 10 баллов    |

|  |                   |
|--|-------------------|
| 2. Адекватность выбора компонентов организационной культуры, требующих изменений,                      | - 5 баллов        |
| 3. Соответствие предлагаемых инноваций целям, задачам, структуре организации                           | - 10 баллов       |
| 4. Соответствие сопроводительных процедур внедрения нововведений целям, задачам, структуре организации | - 5 баллов        |
| 3. Презентация (защита) проекта  | макс 25 баллов    |
| Критерии оценки (результат определяется как сумма всех составляющих):                                  |                   |
| «5», если  | 55 – 65 баллов    |
| «4», если  | 45 – 54 баллов    |
| «3», если  | 35 – 44 баллов    |
| «2», если  | 35 и менее баллов |

*Презентация должна предполагать:*

- доклад с хорошо структурированным содержанием (наиболее интересные положения автора, авторская концепция инноваций, возможное практическое применение проекта в реальных организационных условиях)
- визуализацию (визуальное, наглядное представление существенных моментов доклада в виде компьютерной презентации)
- возможно проигрывание в аудитории и с аудиторией процедур сопровождения инноваций по изменению организационной культуры.

*Критерии оценивания презентации:*

| Критерий   | Оценка |   |   |   |   | Критерий  |
|--|--------|---|---|---|---|---|
|  | 5      | 4 | 3 | 2 | 1 |   |
| Структура  |        |   |   |   |   |   |
| Работа соответствует теме. Тема глубоко раскрыта   |        |   |   |   |   | Работе не соответствует теме. Тема раскрыта поверхностно  |
| Аргументация   |        |   |   |   |   |   |
| Аргументы логически структурированы. Факты представлены точно. Строгий критический анализ ключевых понятий (концепций) |        |   |   |   |   | Аргументы разбросаны, непоследовательны. Много сомнительных или неточных фактов. Недостаточное использование ключевых понятий (концепций) |
| Новизна  |        |   |   |   |   |   |
| Оригинально и творчески  |        |   |   |   |   | Не оригинально  |
| Стиль  |        |   |   |   |   |   |
| Логичное изложение. Концентрированный текст  |        |   |   |   |   | Слабая логика. Излишние повторения  |
| Оформление   |        |   |   |   |   |   |
| Четко и хорошо оформленная Работа. Разумный объем. Грамматически правильные предложения без орфографических ошибок     |        |   |   |   |   | Неопрятная и трудно читаемая Работа. Слишком длинная / короткая работа. Много грамматических и орфографических ошибок                     |

**Таблица соответствия контрольных мероприятий, компетенций и индикаторов их достижения**

| <i>Контрольное мероприятие</i>         | <i>Индикатор освоения компетенции</i> |
|--|---------------------------------------|
| <i>Работа на практических занятиях</i> | И-ПК-8.1.; И-ПК-8.2.                  |
| <i>Тест</i>                            | И-ПК-8.1.                             |
| <i>Задание для СРС №1</i>              | И-ПК-8.1.                             |

|                    |                      |
|--------------------|----------------------|
| Задание для СРС №2 | И-ПК-8.1.; И-ПК-8.2. |
| Проект             | И-ПК-8.2.            |

## 2. Список вопросов и (или) заданий для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по курсу проводится в форме экзамена. Основанием для допуска к экзамену является выполнение всех заданий для СРС не ниже оценки «3» («удовлетворительно»), написание теста не ниже оценки «удовлетворительно».

### Вопросы к зачету по курсу «Прикладная организационная психология»

1. Организационная психология как прикладное направление психологической науки
2. Команды в организациях
3. Технологии командообразования
4. Коммуникации в организации.
5. Организационная культура.
6. Рационально-прагматический подход к исследованию организационной культуры
7. Феноменологический подход к исследованию организационной культуры
8. «Здоровые» и «невротические» организации
9. Человек в организации.
10. Лидерство как организационный феномен
11. Проблема удовлетворенности членством в организации
12. Стресс в организации
13. Лояльность организации.
14. Методы диагностики организационной культуры.
15. Технологии развития организационной культуры.
16. Консультирование руководителей по вопросам развития организационной культуры.

### Правила выставления оценки на экзамене

**Оценка «Отлично»** выставляется студенту, который демонстрирует глубокое и полное владение содержанием материала и понятийным аппаратом прикладной организационной психологии; осуществляет межпредметные связи; умеет связывать теорию с практикой. Студент дает развернутые, полные и четкие ответы на вопросы экзаменационного билета и дополнительные вопросы, соблюдает логическую последовательность при изложении материала. Грамотно использует терминологию.

**Оценка «Хорошо»** выставляется студенту, ответ которого на экзамене в целом соответствуют указанным выше критериям, но отличается меньшей обстоятельностью, глубиной, обоснованностью и полнотой. В ответе имеют место отдельные неточности (несущественные ошибки), которые исправляются самим студентом после дополнительных и (или) уточняющих вопросов экзаменатора.

**Оценка «Удовлетворительно»** выставляется студенту, который дает недостаточно полные и последовательные ответы на вопросы экзаменационного билета и дополнительные вопросы, но при этом демонстрирует умение выделить существенные и несущественные признаки и установить причинно-следственные связи. Ответы излагаются с использованием необходимой терминологии, но при этом допускаются ошибки в определении и раскрытии некоторых основных понятий, формулировке положений, которые студент затрудняется исправить самостоятельно. При аргументации ответа студент не обосновывает свои суждения. На часть дополнительных вопросов студент затрудняется дать ответ или дает неверные ответы.

**Оценка «Неудовлетворительно»** выставляется студенту, который демонстрирует разрозненные, бессистемные знания; беспорядочно и неуверенно излагает материал; не умеет выделять главное и второстепенное, не умеет соединять теоретические положения с практикой, не устанавливает межпредметные связи; допускает грубые ошибки при определении

сущности раскрываемых понятий, явлений, вследствие непонимания их существенных и несущественных признаков и связей; дает неполные ответы, логика и последовательность изложения которых имеют существенные и принципиальные нарушения, в ответах отсутствуют выводы. Дополнительные и уточняющие вопросы экзаменатора не приводят к коррекции ответов студента. На основную часть дополнительных вопросов студент затрудняется дать ответ или дает неверные ответы.

Оценка «Неудовлетворительно» выставляется также студенту, который взял экзаменационный билет, но отвечать отказался.

### **Критерии оценивания степени овладения знаниями, умениями, навыками и (или) опытом деятельности, определяющие уровни сформированности компетенций**

#### **Пороговый уровень:**

- владение основным объемом знаний по программе дисциплины;
- знание основной терминологии данной области знаний, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы без существенных ошибок;
- владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в решении стандартных (типовых) задач;
- способность самостоятельно применять типовые решения в рамках рабочей программы дисциплины;
- усвоение основной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;
- знание базовых теорий, концепций и направлений по изучаемой дисциплине;
- самостоятельная работа на практических и лабораторных занятиях, периодическое участие в групповых обсуждениях, достаточный уровень культуры исполнения заданий.

#### **Продвинутый уровень:**

- достаточно полные и систематизированные знания в объеме программы дисциплины;
- использование основной терминологии данной области знаний, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать выводы;
- владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в решении учебных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно решать сложные задачи (проблемы) в рамках рабочей программы дисциплины;
- усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;
- умение ориентироваться в базовых теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им сравнительную оценку;
- самостоятельная работа на практических и семинарских занятиях, участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

#### **Высокий уровень:**

- систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам дисциплины;
- точное использование терминологии данной области знаний, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы;
- безупречное владение инструментарием дисциплины, умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно и творчески решать сложные задачи (проблемы) в рамках рабочей программы дисциплины;

- полное и глубокое усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной рабочей программой дисциплины;
- умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине и давать им критическую оценку;
- активная самостоятельная работа на практических и семинарских занятиях, творческое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

### **3.2 Описание процедуры выставления оценки**

В зависимости от уровня сформированности каждой компетенции по окончании освоения дисциплины студенту выставляется оценка.

Оценка «отлично» выставляется студенту, у которого формируемые дисциплиной элементы компетенции ПК-8 сформированы на высоком уровне.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, у которого формируемые дисциплиной элементы компетенции ПК-8 сформированы не ниже, чем на продвинутом уровне.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, у которого формируемые дисциплиной элементы компетенции ПК-8 сформированы не ниже, чем на пороговом уровне.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, у которого формируемые дисциплиной элементы компетенции ПК-8 сформированы ниже, чем на пороговом уровне.



## **Приложение №2 к рабочей программе дисциплины**

### **«Прикладная организационная психология»**

#### **Методические указания для студентов по освоению дисциплины**

##### **Рекомендации по работе над лекционным материалом**

Эта работа включает два основных этапа: конспектирование лекций и последующую работу над лекционным материалом.

Под конспектированием подразумевают составление конспекта, т.е. краткого письменного изложения содержания чего-либо (устного выступления – речи, лекции, доклада и т.п. или письменного источника – документа, статьи, книги и т.п.).

Методика работы при конспектировании устных выступлений значительно отличается от методики работы при конспектировании письменных источников. Конспектируя письменные источники, студент имеет возможность неоднократно прочитать нужный отрывок текста, поразмыслить над ним, выделить основные мысли автора, кратко сформулировать их, а затем записать. При необходимости он может отметить и свое отношение к этой точке зрения. Слушая же лекцию, студент большую часть комплекса указанных выше работ должен откладывать на другое время, стремясь использовать каждую минуту на запись лекции, а не на ее осмысление – для этого уже не остается времени. Поэтому при конспектировании лекции рекомендуется на каждой странице отделять поля для последующих записей в дополнение к конспекту.

Записав лекцию или составив ее конспект, не следует оставлять работу над лекционным материалом до начала подготовки к зачету. Нужно проделать как можно раньше ту работу, которая сопровождает конспектирование письменных источников и которую не удалось сделать во время записи лекции, - прочесть свои записи, расшифровав отдельные сокращения, проанализировать текст, установит логические связи между его элементами, в ряде случаев показать их графически, выделить главные мысли, отметить вопросы, требующие дополнительной обработки, в частности, консультации преподавателя.

При работе над текстом лекции студенту необходимо обратить особое внимание на проблемные вопросы, поставленные преподавателем при чтении лекции, а также на его задания и рекомендации.

##### **Рекомендации по выполнению СРС, задания для СРС**

В рамках освоения курса студенты реализуют следующие виды самостоятельной работы:

###### **1. Подготовка к текущим семинарским занятиям.**

Подготовка к текущим семинарским занятиям предполагает работу с рекомендованной преподавателем литературой. Поскольку практические (семинарские) занятия проводятся в активной форме и не предполагают репродуктивного воспроизведения материала, для участия в семинарских занятиях необходимо усвоение и понимание изучаемых концепций. Для этого студенту рекомендуется не только прочитать, но и законспектировать предложенную литературу с выделением наиболее значимых позиций и положений. Каждое семинарское занятие начинается с обсуждения сложных и не до конца понятных студенту моментов, во время которого студент может задать интересующие его вопросы.

Грамотная работа с книгой, особенно если речь идет о научной литературе, предполагает соблюдение ряда правил, овладению которыми необходимо настойчиво учиться. Организуя самостоятельную работу студентов с книгой, преподаватель обязан настроить их на серьезный, кропотливый труд.

Прежде всего, при такой работе невозможен формальный, поверхностный подход. Не механическое заучивание, не простое накопление цитат, выдержек, а сознательное усвоение прочитанного, осмысление его, стремление дойти до сути — вот главное правило. Другое правило — соблюдение при работе над книгой определенной последовательности. Вначале следует ознакомиться с оглавлением, содержанием предисловия или введения. Это дает общую ориентировку, представление о структуре и вопросах, которые рассматриваются в книге. Следующий этап — чтение. Первый раз целесообразно прочитать книгу с начала до конца, чтобы получить о ней цельное представление. При повторном чтении происходит постепенное глубокое осмысление каждой главы, критического материала и позитивного изложения, выделение основных идей, системы аргументов, наиболее ярких примеров и т. д.

Непременным правилом чтения должно быть выяснение незнакомых слов, терминов, выражений, неизвестных имен, названий. Немало студентов с этой целью заводят специальные тетради или блокноты. Важная роль в связи с этим принадлежит библиографической подготовке студентов. Она включает в себя умение активно, быстро пользоваться научным аппаратом книги, справочными изданиями, каталогами, умение вести поиск необходимой информации, обрабатывать и систематизировать ее. Полезно познакомиться с правилами библиографической работы в библиотеках учебного заведения.

Научная методика работы с литературой предусматривает также ведение записи прочитанного. Это позволяет привести в систему знания, полученные при чтении, сосредоточить внимание на главных положениях, зафиксировать, закрепить их в памяти, а при необходимости и вновь обратиться к ним. Конспект ускоряет повторение материала, экономит время при повторном, после определенного перерыва, обращении к уже знакомой работе.

Конспектирование — один из самых сложных этапов самостоятельной работы. Каких-либо единых, пригодных для каждого студента методов и приемов конспектирования, видимо, не существует. Однако это не исключает соблюдения некоторых, наиболее оправдавших себя общих правил, с которыми преподаватель и обязан познакомить студентов:

1. Главное в конспекте не его объем, а содержание. В нем должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы. Умение излагать мысли автора сжато, кратко и собственными словами приходит с опытом и знаниями. Но их накоплению помогает соблюдение одного важного правила — не торопиться записывать при первом же чтении, вносить в конспект лишь то, что стало ясным.
2. Форма ведения конспекта может быть самой разнообразной, она может изменяться, совершенствоваться. Но начинаться конспект всегда должен с указания полного наименования работы, фамилии автора, года и места издания; цитаты берутся в кавычки с обязательной ссылкой на страницу книги.
3. Конспект не должен быть «слепым», безликим, состоящим из сплошного текста. Особо важные места, яркие примеры выделяются цветным подчеркиванием, пометками на полях специальными знаками, чтобы как можно быстрее найти нужное положение. Дополнительные материалы из других источников можно давать на полях, где записываются свои суждения, мысли, появившиеся уже позже составления конспекта.

### **Рекомендации по выполнению проекта «Диагностика и развитие организационной культуры»**

#### *Содержание проекта*

Для выполнения проекта рекомендуется использовать опросник диагностики организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна. Данный опросник является частью Технологии Органичного Развития (ТОР) бизнеса и предназначен для диагностики организационной

культуры. Результаты, полученные с помощью этого опросника, наряду с другими материалами, служат основой для создания программ развития персонала и организации в целом.

Опросник состоит из шести разделов. Заполнение происходит в два этапа.

Этап 1: в каждом из шести разделов распределите 100 баллов по столбцу «В настоящее время» между возможными оценками организации согласно Вашему представлению о том, какова организация в настоящее время. Эти 100 баллов могут быть распределены между несколькими оценками, или, возможно, все приписаны одному единственному ответу.

Этап 2: в каждом из шести разделов распределите 100 баллов по столбцу «В будущем (через 2-3 года)» между возможными оценками организации согласно Вашему представлению о том, какой организация должна стать через два-три года, чтобы оказаться на вершине успеха. Эти 100 баллов могут быть распределены между несколькими оценками, или все приписаны одному единственному ответу.

| <b>1. Важнейшие характеристики:</b>            |  | <b>В настоящее время</b> | <b>В будущем (через 2-3 года)</b> |
|--|--|--------------------------|-----------------------------------|
| (a)  | Наша организация уникальна по своим особенностям. Она подобна большой семье. Люди выглядят имеющими много общего.  |                          |                                   |
| (b)  | Наша организация очень динамична и проникнута предпринимательством. Многие люди готовы жертвовать собой и идти на риск.  |                          |                                   |
| (c)  | Наша организация ориентирована на результат. Главная забота – добиться выполнения задания. Многим людям присуще соперничество в достижении поставленной цели.                              |                          |                                   |
| (d)  | Наша организация четко структурирована и строго контролируется. Действия людей, как правило, определяются должностными инструкциями и формальными процедурами.                             |                          |                                   |
| Всего  |  | <b>100</b>               | <b>100</b>                        |
| <b>2. Общий стиль лидерства в организации:</b> |  | <b>В настоящее время</b> | <b>В будущем (через 2-3 года)</b> |
| (a)  | Общий стиль лидерства в организации представляет собой пример мониторинга, стремления помочь или научить.  |                          |                                   |
| (b)  | Общий стиль лидерства в организации служит примером предпринимательства, новаторства и склонности к риску.   |                          |                                   |
| (c)  | Общий стиль лидерства в организации отличается деловитостью, даже некоторой долей агрессивности по отношению к конкурентам и ориентацией на результат.                                     |                          |                                   |
| (d)  | Общий стиль лидерства в организации являет собой пример четкой организации и координации всей деятельности, а также рентабельности, основанной на стабильности производственных процессов. |                          |                                   |
| Всего  |  | <b>100</b>               | <b>100</b>                        |
| <b>3. Стиль управления сотрудниками:</b>       |  | <b>В настоящее время</b> | <b>В будущем (через 2-3 года)</b> |
| (a)  | Стиль управления в организации характеризуется поощрением коллективных форм работы, единодушия и участия в принятии решений.   |                          |                                   |
| (b)  | Стиль управления в организации характеризуется поощрением индивидуального риска, новаторства, свободы и гибкости во взаимодействиях сотрудников.   |                          |                                   |
| (c)  | Стиль управления в организации характеризуется высокой требовательностью к конкретным достижениям, стремлением к высокой конкурентоспособности.  |                          |                                   |
| (d)  | Стиль управления в организации характеризуется, требованием подчинения, предсказуемости и стабильности в отношениях, гарантирующими занятость.   |                          |                                   |
| Всего  |  | <b>100</b>               | <b>100</b>                        |
| <b>4. Основы организационного единства</b>     |  | <b>В настоящее время</b> | <b>В будущем (через 2-3 года)</b> |
| (a)  | Организацию связывают воедино преданность делу и взаимное доверие. Обязательства организации и добросовестность сотрудников являются центральными «темами».                                |                          |                                   |

|                                    |  |                          |                                   |
|------------------------------------|--|--------------------------|-----------------------------------|
| (b)                                | Организацию связывают воедино приверженность новаторству и совершенствованию. Необходимость быть на передовых рубежах – «тема №1» в нашей организации.                   |                          |                                   |
| (c)                                | Организацию связывают воедино акцент на достижении цели и выполнении задачи. Общепринятые темы – агрессивность и победа над конкурентами.                                |                          |                                   |
| (d)                                | Организацию связывают воедино формальные правила и предсказуемая политика руководства. Ценится поддержание стабильности в деятельности организации.                      |                          |                                   |
| Всего                              |  | <b>100</b>               | <b>100</b>                        |
| <b>5. Стратегические ценности:</b> |  | <b>В настоящее время</b> | <b>В будущем (через 2-3 года)</b> |
| (a)                                | Организация заостряет внимание на гуманном и гармоничном развитии. Руководством поощряется высокое доверие, открытость и соучастие в делах коллектива.                   |                          |                                   |
| (b)                                | Организация акцентирует внимание на обретении новых ресурсов и решении новых проблем. Ценятся апробация нового и реализация открывающихся возможностей.                  |                          |                                   |
| (c)                                | Организация акцентирует внимание на конкурентных преимуществах (действиях и достижениях). Основные усилия направлены на достижение поставленных целей и победу на рынке. |                          |                                   |
| (d)                                | Организация акцентирует внимание на неизменности и стабильности. Важнее всего планирование, контроль и рентабельность.   |                          |                                   |
| Всего                              |  | <b>100</b>               | <b>100</b>                        |
| <b>6. Основные факторы успеха:</b> |  | <b>В настоящее время</b> | <b>В будущем (через 2-3 года)</b> |
| (a)                                | Основным фактором успеха в нашей организации считается: развитие человеческих ресурсов, коллективная форма труда, увлеченности сотрудников своим делом и забота о людях. |                          |                                   |
| (b)                                | Основным фактором успеха у нас считается обладание уникальной (новейшей) технологией и продукцией. Успех лежит в лидерстве и инновациях.                                 |                          |                                   |
| (c)                                | Основным фактором успеха у нас считается активность на рынке и опережающие действия по отношению к конкурентам. Ключ успеха – конкурентоспособность.                     |                          |                                   |
| (d)                                | Успех определяют продуманные планы, надежная поставка, отлаженное производство с низкими затратами.  |                          |                                   |
| Всего                              |  | <b>100</b>               | <b>100</b>                        |

### Обработка результатов

Обработка результатов состоит из четырех этапов. Для удобства расчетов на Этапе 1 воспользуйтесь таблицей 1 (см. ниже):

**Этап 1.** Занесите в таблицу проставленные в опроснике баллы по всем разделам. Затем сложите баллы всех ответов альтернативы (a) по столбцу «В настоящее время» и результат занесите в графу «Сумма баллов», а затем полученную сумму разделите на 6, и результат занесите в графу «Средняя оценка». Те же самые вычисления повторите для всех ответов альтернатив (b), (c), (d) по столбцу «В настоящее время», а затем по столбцу «В будущем».

**Таблица 1 для обработки результатов**

| Раздел | «В настоящее время» |     |     |     | «В будущем (через 2-3 года) |     |     |     |
|--------|---------------------|-----|-----|-----|-----------------------------|-----|-----|-----|
|        | (a)                 | (b) | (c) | (d) | (a)                         | (b) | (c) | (d) |
| 1      |                     |     |     |     |                             |     |     |     |
| 2      |                     |     |     |     |                             |     |     |     |
| 3      |                     |     |     |     |                             |     |     |     |
| 4      |                     |     |     |     |                             |     |     |     |
| 5      |                     |     |     |     |                             |     |     |     |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| 6  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Сумма баллов                                 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Средняя оценка (сумма баллов, деленная на 6) |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Этап 2.** Постройте *Индивидуальное видение организационной культуры «В настоящее время»*. Для этого внесите Средние оценки «В настоящее время» для каждой альтернативы (a, b, c, d) в форму Диаграммы 1 (см. ниже).

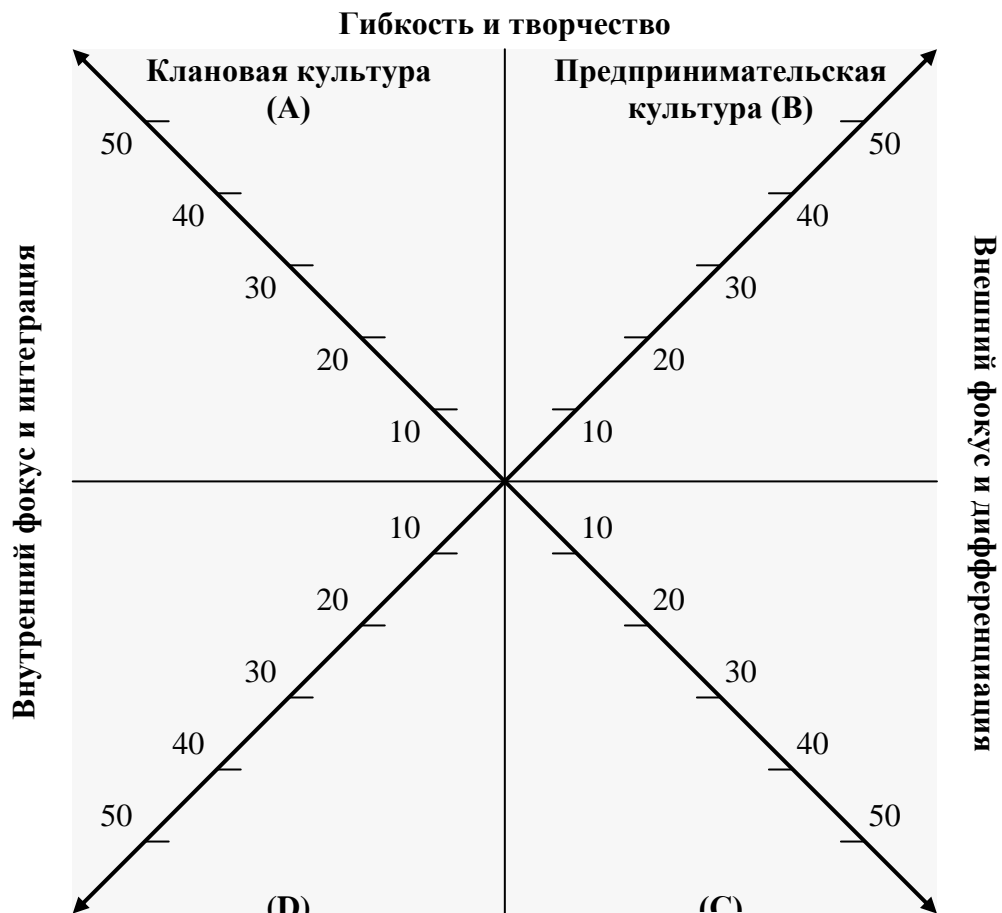
- Средняя оценка альтернативы (a) представляет Клановую культуру (квадрант А);
- Средняя оценка альтернативы (b) представляет Предпринимательскую (проектную) культуру (квадрант В);
- Средняя оценка альтернативы (c) представляет Конкурентную культуру (квадрант С);
- Средняя оценка альтернативы (d) представляет Бюрократическую культуру (квадрант D).

Соедините отмеченные в каждом квадранте точки *сплошной линией* так, чтобы получился четырехугольник.

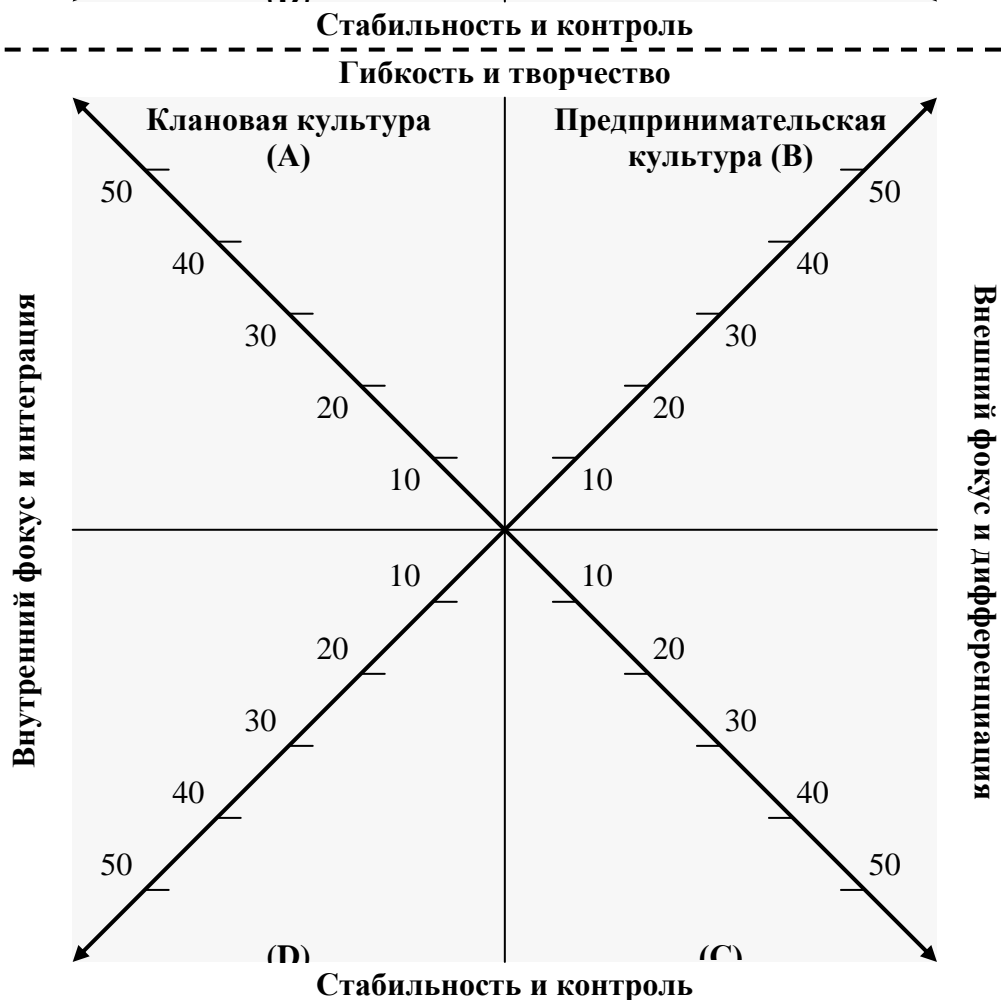
**Этап 3.** Постройте *Индивидуальное видение организационной культуры «В будущем»*. Для этого внесите Средние оценки «В будущем (через 2-3 года)» для каждой альтернативы (a, b, c, d) в ту же форму диаграммы, но соедините отмеченные точки *пунктирными линиями* так, чтобы получился четырехугольник.

**Этап 4.** Постройте *Групповой «профиль» организационной культуры «В настоящее время»* и *«В будущем»* (Диаграмма 2). Для этого сложите индивидуальные Средние оценки по каждой альтернативе и разделите полученную сумму на число членов команды. В остальном следуйте указаниям для построения Индивидуального видения организационной культуры.

**ДИАГРАММА 1.**  
Индивидуальное  
видение организа-  
ционной культуры



**ДИАГРАММА 2.**  
Групповой «про-  
филь» организа-  
ционной культуры



По итогам проведенной диагностики в рамках выполнения проекта студенту предлагается: разработать программу оптимизации организационной культуры в заданном направлении; разработать систему сопутствующих процедур, позволяющих обеспечить лояльное отношение персонала организации к нововведениям в области организационной культуры;

### *Подготовка проекта*

Тема проекта: «Диагностика и изменение организационной культуры»

Цель проекта – разработка комплекса организационно-психологических мероприятий для внедрения такой интервенции, которая позволит оптимизировать организационную культуру в направлении достижения организационных целей.

Задачи проекта:

- освоить процедуры диагностики организационной культуры,
- выявить компоненты организационной культуры нерелевантные целям, миссии, направлению деятельности организации;
- выявить релевантные целям, миссии, направлению деятельности организации компоненты организационной культуры;
- разработать программу оптимизации организационной культуры в заданном направлении;
- разработать систему сопутствующих процедур, позволяющих обеспечить лояльное отношение персонала организации к нововведениям в области организационной культуры;
- подготовить презентацию разработанных нововведений и программы их внедрения.

Форма работы над проектом – групповая. Для подготовки проекта студенты делятся на группы по 3-5 человек.

Основные этапы проекта и рекомендации по их реализации

Определение цели (продукта) проекта. На этом этапе определяется тематика проекта, выполняется анализ проблемы, формулируются цели проекта. Цель проекта определяется сторонним заказчиком (представителем профессионального сообщества, руководителем предприятия (организации), научным работником и т.д.), преподавателем либо группой обучающихся самостоятельно. В случае определения цели проекта самими обучающимися рекомендуется осуществлять этот процесс в форме дискуссии или круглого стола, мозгового штурма и т.д. под руководством преподавателя, который тоже участвует в обсуждении и направляет обучающихся в выборе формулировок, идей и т.д.

Планирование работы. На этом этапе:

- анализируется имеющаяся информация;
- определяется время исполнения проекта (если оно не задано заказчиком проекта);
- составляется календарный план проекта;
- происходит распределение обязанностей.

Анализ имеющейся информации. На этом этапе анализируется имеющаяся информация, обсуждаются возможные варианты работы, сравниваются предполагаемые стратегии, происходит поиск оптимального способа достижения цели.

Определение времени выполнения проекта и составление календарного плана. Время на выполнение проекта может быть задано заказчиком проекта, определено руководителем проекта, либо определено в процессе обсуждения с участием исполнителей, самостоятельно обучающимися. При составлении календарного плана проекта срок выполнения проекта может быть разбит на периоды.

Распределение обязанностей. В каждой группе должен быть определен вклад каждого члена группы в общий результат.

Выполнение работы по проекту. На этом этапе выполняются непосредственные работы по выполнению проекта, также осуществляется текущий контроль выполнения работ, вносятся (при необходимости) корректировки в календарный план проекта.

### *Оценка и анализ полученных результатов.*

Это контрольный этап, на котором происходит представление и анализ полученных результатов. Выполняется оценка качества выполнения проекта обучающимися.

Представление результатов проекта может быть представлено в форме:

- отчета в виде презентации;
- защиты проекта.

Проект позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления.

В общем случае оценивание проекта складывается из трех составных частей:

**1) оценка процесса выполнения проекта**, осуществляемая по контрольным точкам, распределенным по времени выполнения проекта (четыре контрольные точки или еженедельно), проводится по критериям:

- умение самоорганизации, в том числе, систематичность работы в соответствии с планом,
- самостоятельность,
- активность интеллектуальной деятельности,
- творческий подход к выполнению поставленных задач,
- умение работать с информацией,
- умение работать в команде (в групповых проектах);

**2) оценка полученного результата:**

- конкретность и ясность формулировки цели и задач проекта, их соответствие теме;
- обоснованность выбора источников (полнота для раскрытия темы, наличие новейших работ – журнальных публикаций, материалов сборников научных трудов и т.п.);
- глубина/полнота/обоснованность раскрытия проблемы и ее решений;
- соответствие содержания выводов заявленным в проекте целям и задачам;
- наличие элементов новизны теоретического или практического характера;
- практическая значимость;
- оформление работы (стиль изложения, логичность, грамотность, наглядность представления информации – графики, диаграммы, схемы, рисунки, соответствие стандартам по оформлению текстовых и графических документов).

Содержание проекта по изменению организационной культуры в заданном направлении может оцениваться по следующим критериям:

1. Соответствие инструментария диагностики организационной культуры особенностям организации;
2. Адекватность выбора компонентов организационной культуры, требующих изменений,
3. Соответствие предлагаемых инноваций целям, задачам, структуре организации
4. Соответствие сопроводительных процедур внедрения нововведений целям, задачам, структуре организации

**3) оценки выступления на защите** проекта, процедура которой имитирует процесс профессиональной экспертизы:

- соответствие выступления заявленной теме, структурированность, логичность, доступность, минимальная достаточность;
- уровень владения исследуемой темой (владение терминологией, ориентация в материале, понимание закономерностей, взаимосвязей и т.д.);
- аргументированность, четкость, полнота ответов на вопросы;
- культура выступления (свободное выступление, чтение с листа, стиль подачи материала и т.д.).

Презентация проекта должна предполагать:



- доклад с хорошо структурированным содержанием (наиболее интересные положения автора, авторская концепция тренинга, его возможное практическое применение в современных социальных условиях)
- визуализацию (визуальное, наглядное представление существенных моментов доклада в виде компьютерной презентации)
- возможно проигрывание в аудитории и с аудиторией сценок, игр и упражнений, иллюстрирующих содержание тренинга.

|   |  |
|---|--|
| 1. Оценка процесса выполнения проекта   | маx 10 баллов  |
| 2. Оценка полученного результата:<br>1. Соответствие инструментария диагностики организационной культуры особенностям организации;<br>2. Адекватность выбора компонентов организационной культуры, требующих изменений,<br>3. Соответствие предлагаемых инноваций целям, задачам, структуре организации<br>4. Соответствие сопроводительных процедур внедрения нововведений целям, задачам, структуре организации | маx 30 баллов:<br>- 10 баллов<br><br>- 5 баллов<br><br>- 10 баллов<br><br>- 5 баллов |
| 3. Презентация (защита) проекта   | маx 25 баллов  |
| Критерии оценки (результат определяется как сумма всех составляющих):   |  |
| «5», если   | 55 – 65 баллов   |
| «4», если   | 45 – 54 баллов   |
| «3», если   | 35 – 44 баллов   |
| «2», если   | 35 и менее баллов  |

Презентация может оцениваться по следующим критериям:

| Презентация может оцениваться по следующим критериям:  |        |   |   |   |   |   |
|--|--------|---|---|---|---|---|
| Критерий   | Оценка |   |   |   |   | Критерий  |
|  | 5      | 4 | 3 | 2 | 1 |   |
| Структура  |        |   |   |   |   |   |
| Работа соответствует теме. Тема глубоко раскрыта   |        |   |   |   |   | Работе не соответствует теме. Тема раскрыта поверхностно  |
| Аргументация   |        |   |   |   |   |   |
| Аргументы логически структурированы. Факты представлены точно. Строгий критический анализ ключевых понятий (концепций) |        |   |   |   |   | Аргументы разбросаны, непоследовательны. Много сомнительных или неточных фактов. Недостаточное использование ключевых понятий (концепций) |
| Новизна  |        |   |   |   |   |   |
| Оригинально и творчески  |        |   |   |   |   | Не оригинально  |
| Стиль  |        |   |   |   |   |   |
| Логичное изложение. Концентрированный текст  |        |   |   |   |   | Слабая логика. Излишние повторения  |
| Оформление   |        |   |   |   |   |   |
| Четко и хорошо оформленная Работа. Разумный объем. Грамматически правильные предложения без орфографических ошибок     |        |   |   |   |   | Неопрятная и трудно читаемая Работа. Слишком длинная / короткая работа. Много грамматических и орфографических ошибок                     |

**При оформлении проекта** рекомендуется выдерживать следующую структуру:

- титульный лист;
- описание проекта;
- список литературы (при наличии);
- приложения (при наличии).

В зависимости от особенностей и целей проекта в структуру проекта может быть включен календарный план проекта, смета расходов, а также другие разделы.

В титульный лист включается следующая информация:

- информация об учредителе;
- полное наименование ЯрГУ в соответствии с Уставом;
- код и наименование направления подготовки, наименование направленности (профиля), наименование дисциплины (практики), в рамках которой выполнялся проект;
- наименование проекта (при наличии);
- фамилия и инициалы обучающихся, выполняющих проект;
- фамилия и инициалы, должность заказчика проекта;
- фамилия и инициалы, должность руководителя проекта;
- даты начала и окончания проекта;
- оценка, выставленная по итогам выполнения проекта.

В зависимости от особенностей и целей проекта на титульном листе проекта может быть отражена дополнительная информация.

Титульный лист проекта оформляется в соответствии с Приложением А.

В описании проекта формулируются цели и задачи проекта, дается описание теоретической, материально-технической, информационной и т.д. базы, на которой выполняется проект. Описываются методы и методика выполнения проекта, излагаются и анализируются результаты выполненного проекта, рассматриваются возможные приложения полученных результатов в соответствующей отрасли науки или сфере деятельности.

В список литературы включаются библиографические записи на используемые документы, на которые есть ссылки в тексте проекта (при наличии). В зависимости от особенностей и целей проекта структура списка литературы может быть представлена в виде отдельных списков источников, литературы, ресурсов сети «Интернет» и т.д.

В приложения могут быть вынесены материалы которые по каким-либо причинам не могут быть включены в описание проекта (таблицы с данными, иллюстрации вспомогательного характера, расчетные материалы, справки о внедрении результатов проекта и т.д.).

*Приложение А.*

Форма титульного листа проекта (рекомендуемое)

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное**  
**учреждение высшего образования**  
**«Ярославский государственный университет им. П.Г.Демидова»**

**ПРОЕКТ**

« \_\_\_\_\_ »  
наименование проекта (при наличии)

**Проект выполнен в рамках дисциплины**

« \_\_\_\_\_ »  
наименование дисциплин (практики)

**по направлению подготовки**

\_\_\_\_\_

**направленность (профиль)**

« \_\_\_\_\_ »  
наименование направленности (профиля)

дата начала проекта « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

дата окончания проекта «\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Заказчик проекта \_\_\_\_\_  
Должность И.О. Фамилия

Руководитель проекта \_\_\_\_\_  
Должность И.О. Фамилия

Исполнитель \_\_\_\_\_  
И.О. Фамилия подпись

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Оценка по результатам проекта «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_  
(подпись руководителя проекта)

Ярославль 20\_\_

### **Подготовка к тестированию**

Данный вид СРС предполагает работу с литературой и лекционным материалом для повторения и усвоения имеющихся знаний перед тестированием

#### *Критерии оценки самостоятельной работы*

Самостоятельная работа выполняется студентами под руководством преподавателя, осуществляющего аудиторную работу в данной учебной группе. Самостоятельная работа студентов должна:

- быть выполненной лично студентом или являться самостоятельно выполненной частью коллективной работы;
- представлять собой законченную разработку, в которой рассматриваются и анализируются поставленные по определённой теме задачи или по отдельным её аспектам;
- демонстрировать достаточную компетентность автора в рассматриваемых вопросах;
- иметь учебную, научную или практическую направленность и значимость (если это учебная научно- исследовательская работа);
- содержать определенные элементы новизны (если это научно - исследовательская работа).

Самостоятельная работа, представляемая в виде отчета по практическим работам, тестированию оформляется в соответствии с требованиями, изложенными в методических указаниях.

#### **Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов**

В качестве учебно-методического обеспечения СРС рекомендуется использовать литературу, указанную в разделе 8 настоящей программы

Для самостоятельного подбора литературы в библиотеке ЯрГУ рекомендуется использовать:

1. Личный кабинет ([http://lib.uniyar.ac.ru/opac/bk\\_login.php](http://lib.uniyar.ac.ru/opac/bk_login.php)) дает возможность получения on-line доступа к списку выданной в автоматизированном режиме литературы, просмотра и копирования электронных версий изданий сотрудников университета (учеб. и метод.

пособия, тексты лекций и т.д.) Для работы в «Личном кабинете» необходимо зайти на сайт Научной библиотеки ЯрГУ с любой точки, имеющей доступ в Internet, в пункт меню «Электронный каталог»; пройти процедуру авторизации, выбрав вкладку «Авторизация», и заполнить представленные поля информации.

## **2. Электронная библиотека учебных материалов ЯрГУ**

([http://www.lib.uniyl.ac.ru/opac/bk\\_cat\\_find.php](http://www.lib.uniyl.ac.ru/opac/bk_cat_find.php)) содержит более 2500 полных текстов учебных и учебно-методических материалов по основным изучаемым дисциплинам, изданных в университете. Доступ в сети университета, либо по логину/паролю.

## **3. Электронная картотека «Книгообеспеченность»**

([http://www.lib.uniyl.ac.ru/opac/bk\\_bookreq\\_find.php](http://www.lib.uniyl.ac.ru/opac/bk_bookreq_find.php)) раскрывает учебный фонд научной библиотеки ЯрГУ, предоставляет оперативную информацию о состоянии книгообеспеченности дисциплин основной и дополнительной литературой, а также цикла дисциплин и специальностей. Электронная картотека «Книгообеспеченность» доступна в сети университета и через Личный кабинет.