

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ

Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Факультет психологии

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета психологии

Л.Н. Аксеновская

" 30 / 04 / 2021 г.

Рабочая программа дисциплины

Психология управления изменениями

Направление подготовки магистратуры

37.04.01 Психология

Профиль подготовки магистратуры

«Организационная психология»

Квалификация (степень) выпускника




Магистр

Форма обучения

(очно-заочная)

Саратов,

2021

Статус	ФИО	Подпись	Дата
Преподаватель-разработчик	Смирнова А.Ю.		30.04.21
Председатель НМК	Балакирева Е.И.		30.04.21
Заведующий кафедрой	Аксеновская Л.Н.		30.04.21
Специалист Учебного управления			

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины "Психология управления изменениями" является: формирование научных представлений о сущности организационных изменений, их психологической структуре и значении для организации, отдельного работника и общества, психологическом содержании и структуре деятельности по управлению изменениями; развитие навыков психологического сопровождения деятельности по управлению изменениями в различных областях народного хозяйства.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина "Психология управления изменениями" (Б1.В.ДВ.01.02) относится к Части, формируемой участниками образовательных отношений и является Дисциплиной по выбору Б1.В.ДВ.01.02.

Основные положения дисциплины опираются на курс «Психология менеджмента», «Организационная психология», они содержательно и методически взаимосвязаны с другими курсами ООП: «Управленческое консультирование и коучинг», «Организационное проектирование», способствуя более углубленной подготовке к решению специальных практических задач.

3. Результаты обучения по дисциплине

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора (индикаторов) достижения компетенции	Результаты обучения
ПК-4 Способен планировать и осуществлять психологическое индивидуальное и групповое консультирование клиентов по выявленным у них психологическим проблемам, психологическое просвещение с целью нивелирования влияния неблагоприятной среды и оказания психологической помощи в социализации и адаптации к условиям профессиональной деятельности.	ПК-4.1. Знает теоретические закономерности психологического индивидуального и группового консультирования клиентов, психологического просвещения. ПК-4.2. Умеет осуществлять психологическое индивидуальное и групповое консультирование клиентов по выявленным у них психологическим проблемам, психологическое просвещение с целью нивелирования влияния неблагоприятной среды и оказания психологической помощи в социализации и адаптации к условиям профессиональной деятельности. ПК-4.3. Владеет навыками оказания психологической помощи в социализации и адаптации к условиям профессиональной деятельности, нивелирования влияния неблагоприятной среды методами индивидуального и группового психологического	Знает психологические закономерности реализации изменений в организации и группе, теоретические закономерности психологического сопровождения организационных изменений. Умеет применять теоретические закономерности психологии управления изменениями в индивидуальном и групповом психологическом консультировании. Владеет навыками психологического индивидуального и группового консультирования клиентов по проблемам изменений организации и группе.

	консультирования.	
ПК-8 Способен осуществлять разработку и реализацию программ по оценке развития персонала	<p>ПК-8.1. знает теоретические закономерности разработки и реализации программ по оценке развития персонала.</p> <p>ПК-8.2. Умеет разрабатывать и реализовывать программы по оценке и развитию персонала.</p> <p>ПК-8.3. Владеет навыками разработки и реализации программ по оценке и развитию персонала.</p>	<p>Знает теоретические закономерности разработки и реализации программ по оценке развития персонала в контексте организационных изменений.</p> <p>ПК-8.2. Умеет разрабатывать и реализовывать программы по оценке и развитию персонала в контексте организационных изменений.</p> <p>ПК-8.3. Владеет навыками разработки и реализации программ по оценке и развитию персонала в контексте организационных изменений.</p>

4. Структура и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц 108 часов.

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Формы промежуточной аттестации (по семестрам)	
				лекции	Практические занятия	ИКР	КСР		
					Общая трудоемкость	Из них – практическая подготовка			
1	Введение: предмет психологии управления изменениями, цели и задачи освоения дисциплины	3	1	2				6	Формы текущего контроля успеваемости: контроль самостоятельной подготовки согласно контрольным вопросам, контроль участия в практических и семинарских занятиях, проверка письменных работ.
2	Теоретико-методологические	3	2-4	2	6	4		6	Формы текущего контроля

	основания реализации проекта организационных изменений в социальной психологии и менеджменте.								успеваемости: контроль самостоятельной подготовки согласно контрольным вопросам, контроль участия в практических и семинарских занятиях, проверка письменных работ.
3	Планирование, реализация и оценка организационных изменений	3	5-9	4	6	4		6	Формы текущего контроля успеваемости: контроль самостоятельной подготовки согласно контрольным вопросам, контроль участия в практических и семинарских занятиях, проверка письменных работ.
4	Организационные изменения и культура	3	10-14	4	6	4		6	Формы текущего контроля успеваемости: контроль самостоятельной подготовки согласно контрольным вопросам, контроль участия в практических и семинарских занятиях, проверка письменных работ.
5	Социально-психологические методы, технологии и методики оптимизации управленческих процессов, деятельности менеджера и совместной деятельности работников в период организационных изменений	3	15-18	4	6	6		8	Формы текущего контроля успеваемости: контроль самостоятельной подготовки согласно контрольным вопросам, контроль участия в практических и семинарских занятиях, проверка письменных работ.

	Всего:			16	24	18		32	Зачет.
--	--------	--	--	----	----	----	--	----	--------

Содержание дисциплины

1. Введение. Предмет психологии управления изменениями, цели и задачи освоения дисциплины.

Социальная психология, организационная психология, менеджмент, управление изменениями, философия как «донорские» дисциплины психология управления изменениями. Осмысление организационных изменений в контексте общества, культуры, жизненного пути. Этическая ответственность агента изменений.

Тема 2. Теоретико-методологические основания реализации проекта организационных изменений в социальной психологии и менеджменте.

История изучения изменений в социальной психологии: необихевиоризм, интеракционизм. психоанализ, когнитивизм. Содержание и теоретические модели изменений в группе и личности. Социально-психологическое закономерности влияние в малой группе: влияние большинства и влияние меньшинства, лидерство как инструмент влияния на группу. Влияние в большой социальной группе: внушение, заражение, подражание. Организационные изменения как процесс влияния меньшинства. Лидерство как инструмент влияния на группу: нравственная регуляция управленческих интеракций. Изменение установок: теории когнитивного диссонанса, Управление организационными изменениями и организационное развитие. Модель организационных изменений К. Левина, Э. Шейна, Базовые подходы и теоретические модели изменений в организации, разработанные в менеджменте: И. Адизес. К. Камерон и Р. Куинн, Модель 7 шагов, ADKAR и др.

Тема 3. Планирование, реализация и оценка организационных изменений.

Стратегии организационных изменений (реактивная и проактивная), стратегии, ориентированные на структуру и стратегии, ориентированные на культуру. Партисипативность. Планирование изменений. Личность руководителя, планирующего изменения. Сопротивление изменениям. Преодоление сопротивления изменениям. Базовые подходы и теоретические модели изменений в организации, разработанные в менеджменте: И Адизес. К. Камерон и Р. Куинн, Модель 7 шагов, ADKAR и др. Инновации организационных изменений. Johan du Toit, Ivan Overton, Jannie du Toit, Dave Ulrich, Daniel Burger. Поиск проблем в организационном функционировании. Процессное и экспертное консультирование в организационных изменениях. Измерение установок к труду работников в планировании процесса организационных изменений. Личность агента изменений. HR-менеджер как агент изменений. Сокращение персонала в период изменений. Организационные изменения и инновации. Креативность сотрудников как

базис организационных изменений. Роль креативности в образовании менеджеров. Копинг - стратегии персонала в контексте организационных изменений. Организационная идентичность и организационные изменения. Сокращение персонала в период организационных изменений. Субъективная незащищенность в сфере труда, ее измерение, профилактика и редукция деструктивных последствий. Менеджерские умения и навыки, необходимые для реализации проекта организационных изменений. Управление увлеченностью персонала работой в процессе организационных изменений как форма сохранения кадрового потенциала организации в период организационных изменений. Сопротивления изменениям в организации. Фасилитация готовности организации к изменениям: роль лидерства, организационная структура, организационная культура. Управление знаниями в организации и организационные изменения. Организационные изменения и восприятие риска в организации.

Тема 4. Организационные изменения и культура. Организационная культура. Изменение организационной культуры. Организационная культура как ключевой элемент организационной эффективности, Диагностика организационной культуры, изменение организационной культуры, оценка изменения организационной культуры. Влияние культуры на организационные изменения. Инновации организационных изменений. Johan du Toit, Ivan Overton, Jannie du Toit, Dave Ulrich, Daniel Burger.

Тема 5. Социально- психологические методы, технологии методики оптимизации управленческих процессов, деятельности менеджера и совместной деятельности работников в период организационных изменений. Субъективная незащищенность в сфере труда, ее измерение, профилактика и редукция деструктивных последствий. Менеджерские умения и навыки, необходимые для реализации проекта организационных изменений. Управление увлеченностью персонала работой в процессе организационных изменений как форма сохранения кадрового потенциала организации в период организационных изменений. Сопротивления изменениям в организации. Фасилитация готовности организации к изменениям: роль лидерства, организационная структура, организационная культура. Диагностика переживания субъективной трудовой незащищенности, индивидуальное психологическое консультирование руководителя в процессе организационных изменений, индивидуальное психологическое консультирование работника в процессе организационных изменений, психологическая помощь в профессиональные и карьерные кризисы в период организационных изменений, виды социально-психологических тренингов в реализации проекта организационных изменений, Тренинг организационных изменений (В.А. Чикер), Тренинг командообразования, Тренинг менеджерских умений и управленческих навыков, Тренинг реализации управленческих решений.

Практические занятия.

Тема «Теоретико- методологические основания реализации проекта организационных изменений в социальной психологии и менеджменте».

Практические занятия по данной теме предполагают групповые дискуссии по вопросам для реферирования и дискуссии.

Вопросы для реферирования и дискуссии.

История изучения изменений в социальной психологии: необихевиоризм.

- История изучения изменений в социальной психологии: интеракционизм.
- История изучения изменений в социальной психологии: психоанализ,
- История изучения изменений в социальной психологии: когнитивизм.
- Содержание и теоретические модели изменений в группе и личности
- Социально-психологическое закономерности влияние в малой группе: влияние большинства
- Социально-психологическое закономерности влияние в малой группе: влияние меньшинства,
- лидерство как инструмент влияния на группу,
- влияние в большой социальной группе: внушение, заражение, подражание
- Организационные изменения как процесс влияния меньшинства.
- Лидерство как инструмент влияния на группу :
- нравственная регуляция управленческих интеракций.
- Изменение установок: теории когнитивного диссонанса,
- Управление организационными изменениями и организационное развитие.
- Модель организационных изменений К. Левина, Э. Шейна,
- Базовые подходы и теоретические модели изменений в организации,
- разработанные в менеджменте: И. Адизес. К. Камерон и Р. Куинн,
- Модель 7 шагов, ADKAR и др.
- Инновации организационных изменений. Johan du Toit, Ivan Overton, Jannie du Toit, Dave Ulrich, Daniel Burger.

Практическое занятие « Планирование, реализация и оценка организационных изменений»

Цель занятия – овладеть профессиональными умениями психологического анализа деятельности по управлению изменениями, явлений в сфере труда и совместной деятельности по достижению организационных целей, характерных для периода изменений, навыками создания программ, направленных на предупреждение профессиональных рисков в изменениях организационной и внешне- организационной среды, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека, обусловленных изменениями.

Методы работы – коллоквиум, игровое моделирование - на практических занятиях студенты разрабатывают программу реализации организационных изменений в смоделированных организациях.

Вопросы для реферирования и самоподготовки.

Поиск проблем в организационном функционировании.

Процессное и экспертное консультирование в организационных изменениях.

Измерение установок к труду работников в планировании процесса организационных изменений.

Личность агента изменений.

HR-менеджер как агент изменений,

Сокращение персонала в период изменений.

Организационные изменения и инновации.

Креативность сотрудников как базис организационных изменений.

Роль креативности в образовании менеджеров.

Копинг - стратегии персонала в контексте организационных изменений.

Организационная идентичность и организационные изменения.

Сокращение персонала в период организационных изменений:

Субъективная незащищенность в сфере труда, ее измерение, профилактика и редукция деструктивных последствий.

Менеджерские умения и навыки, необходимые для реализации проекта организационных изменений.

Управление увлеченностью персонала работой в процессе организационных изменений как форма сохранения кадрового потенциала организации в период организационных изменений.

Сопротивления изменениям в организации.

Фасилитация готовности организации к изменениям: роль лидерства, организационная структура, организационная культура.

Управление знаниями в организации и организационные изменения.

Организационные изменения и восприятие риска в организации.

Подходы, правила планирования и методы проведения прикладного исследования в области психологи управления изменениями.

Правила и методы планирования и методы проведения прикладного исследования в области психологи управления изменениями; Оценка организационных изменений.

Этические аспекты организационных изменений.

Подходы к оценке эффективности организационных изменений.

Методы оценки эффективности организационных изменений.

Примеры реализации программ организационных изменений в известных корпорациях (Й. Кунде, Ф. Тромпенаарс, Ч. Хемпден-Тернер Virgin, Advanced Micro Devices, Club Med, LEGO, Applied Materials, Dell Computers, Acer Computers, Heineken, Shell, ABN AMRO и др.).

Задания для практической подготовки:

- Выполните поиск проблем в организационном функционировании на примере организации.
 - Разработайте план консультативной беседы с руководителем в процессе реализации организационных изменений.

- Разработайте план консультативной беседы с рабочей группой в процессе реализации организационных изменений.
- Разработайте план консультативной беседы с работником в процессе реализации организационных изменений
- Подберите психодиагностические методики для измерения установок к труду работников в планировании процесса организационных изменений.
- Составьте психологические требования к агенту изменений и подберите психодиагностические методики для оценки личностных особенностей агента изменений.
- Составьте план консультативной беседы по проблеме сокращения для работника в период изменений.
- Охарактеризуйте необходимость диагностики креативности сотрудников как базис организационных изменений, копинг — стратегий, организационной идентичности, переживания субъективной незащищенности в сфере труда, менеджерских умений и навыки, необходимых для реализации проектоорганизационных изменений, составьте батарею психодиагностических методик для менеджера и работника.
- Составьте план управления увлеченностью персонала работой в процессе организационных изменений для сохранения кадрового потенциала организации в период организационных изменений.
- Составьте план профилактики и преодоления сопротивления изменениям в организации.
- Составьте план формирования готовности организации к изменениям: роль лидерства, организационная структура, организационная культура.
- Составьте план проведения прикладного исследования в области психологии управления изменениями, подберите соответствующие методы и методики.
- Составьте план оценки эффективности организационных изменений (альфа-, бета-, гамма-оценка).

Практическое занятие 4. Организационные изменения и культура.

Цель занятия - отработать навыки самостоятельного поиска, систематизации и обобщения научной информации, самостоятельного критического анализа психологических теории и концепции, сформировать практические навыки работы психолога в организации в части изменения организационной культуры.

Форма работы – коллоквиум, групповая дискуссия, выполнение заданий для практической подготовки.

Темы для самоподготовки:

Изменение организационной культуры.

Диагностика организационной культуры, изменение организационной культуры, оценка изменения организационной культуры.

Влияние культуры на организационные изменения.

Инновации организационных изменений. Johan du Toit, Ivan Overton, Jannie du Toit, Dave Ulrich, Daniel Burger и др.

Задания для практической подготовке по теме:

Диагностируемый текущее состояние организационной культуры: подберите методы и методики, обоснуйте их выбор, оформите результат диагностики в виде отчета.

Диагностируемый желательное состояние организационной культуры. организационной культуры, оформите результат диагностики в виде отчета.

Спроектируйте этапы изменений организационной культуры, оценки изменения организационной культуры.

Выполните социально-психологическую оценку влияния культуры на организационные изменения.

Практическое занятие 5-6. Социально-психологические методы, технологии и методики оптимизации управленческих процессов, деятельности менеджера и совместной деятельности работников в период организационных изменений

Цель занятия - отработать навыки самостоятельного поиска, систематизации и обобщения научной информации, самостоятельного критического анализа психологических теории и концепции, сформировать практические навыки работы с методами и методиками оптимизации управленческих процессов, деятельности менеджера и совместной деятельности работников в период организационных изменений. Овладеть профессиональными умениями психологического анализа деятельности по управлению изменениями, явлений в сфере труда и совместной деятельности по достижению организационных целей, характерных для периода изменений,

Форма работы: на практических занятиях студенты делают сообщения по темам, проводят групповую дискуссию, овладевают практическими навыками психодиагностики переживания субъективной трудовой незащищенности, выполняют задания для практической подготовки.

Темы для самоподготовки:

- Установки к труду и диагностика переживания субъективной трудовой незащищенности,
- Индивидуальное психологическое консультирование руководителя в процессе организационных изменений,
- Индивидуальное психологическое консультирование работника в процессе организационных изменений
- Психологическая помощь в профессиональные и карьерные кризисы в период организационных изменений.

Задания для практической подготовки:

- Разработайте батарею тестовых методик для диагностики установок к труду, переживания субъективной трудовой незащищенности,

выполните диагностику, оформите отчет, на основании полученных результатов разработайте предложения по улучшению установок к труду и профилактике переживания субъективной незащищенности в сфере труда в ситуации организационных изменений.

- Разработайте план индивидуального психологического консультирования руководителя в процессе организационных изменений,
- Разработайте план индивидуального психологического консультирования работника в процессе организационных изменений.
- Разработайте план консультативной беседы в ситуации профессионального и карьерного кризиса в период организационных изменений.

Практическое занятие «Социально-психологический тренинг в реализации проекта организационных изменений»

Цели практического занятия:

Овладеть навыками создания программ социально-психологических тренингов, направленных на предупреждение профессиональных рисков в изменениях организационной и внешне- организационной среды, отклонений в социальном и личностном статусе и развитии человека, обусловленных изменениями разработать программу тренинга и выполнить рефлексию эффективности разработанной программы.

Темы для самоподготовки:

- Виды социально-психологических тренингов в реализации проекта организационных изменений
- Тренинг организационных изменений (В.А. Чикер),
- Тренинг командообразования,
- Тренинг менеджерских умений и управленческих навыков,
- Тренинг реализации управленческих решений.

Задания для практической подготовки:

- Разработайте тренинг организационных изменений (В.А. Чикер),
- Разработайте тренинг командообразования,
- Разработайте тренинг менеджерских умений и управленческих навыков,
- Разработайте тренинг реализации управленческих решений.

Вопросы для подготовки рефератов по дисциплине: «Психология управления изменениями»

1. История изучения изменений в социальной психологии: необихевиоризм.
2. История изучения изменений в социальной психологии: интеракционизм.

3. История изучения изменений в социальной психологии: психоанализ,
4. История изучения изменений в социальной психологии: когнитивизм.
5. Содержание и теоретические модели изменений в группе и личности
6. Социально-психологическое закономерности влияние в малой группе: влияние большинства
7. Социально-психологическое закономерности влияние в малой группе: влияние меньшинства,
8. Лидерство как инструмент влияния на группу,
9. Влияние в большой социальной группе: внушение, заражение, подражание
10. Организационные изменения как процесс влияния меньшинства.
11. Лидерство как инструмент влияния на группу :
12. нравственная регуляция управленческих интеракций.
13. Изменение установок: теории когнитивного диссонанса,
14. Управление организационными изменениями и организационное развитие.
15. Модель организационных изменений К. Левина, Э. Шейна,
16. Базовые подходы и теоретические модели изменений в организации,
17. разработанные в менеджменте: И Адизес. К. Камерон и Р. Куинн, Модель 7 шагов, ADKAR и др.
18. Поиск проблем в организационном функционировании.
19. Процессное и экспертное консультирование в организационных изменениях.
20. Измерение установок к труду работников в планировании процесса организационных изменений.
21. Личность агента изменений.
22. HR-менеджер как агент изменений,
23. Сокращение персонала в период изменений.
24. Организационные изменения и инновации.
25. Креативность сотрудников как базис организационных изменений.
26. Роль креативности в образовании менеджеров.
27. Копинг - стратегии персонала в контексте организационных изменений.
28. Организационная идентичность и организационные изменения.
29. Сокращение персонала в период организационных изменений:
30. Субъективная незащищенность в сфере труда, ее измерение, профилактика и редукция деструктивных последствий.
31. Менеджерские умения и навыки, необходимые для реализации проекта организационных изменений.
32. Управление увлеченностью персонала работой в процессе организационных изменений как форма сохранения кадрового потенциала организации в период организационных изменений.
33. Сопротивления изменениям в организации.
34. Фасилитация готовности организации к изменениям: роль лидерства, организационная структура, организационная культура.
35. Управление знаниями в организации и организационные изменения.

36. Организационные изменения и восприятие риска в организации
37. Подходы, правила планирования и методы проведения прикладного исследования в области психологии управления изменениями.
38. Правила и методы планирования и методы проведения прикладного исследования в области психологии управления изменениями; Оценка организационных изменений.
39. Этические аспекты организационных изменений.
40. Подходы к оценке эффективности организационных изменений.
41. Методы оценки эффективности организационных изменений.
42. Изменение организационной культуры.
43. Организационная культура как ключевой элемент организационной эффективности,
44. Диагностика организационной культуры,
45. Изменение организационной культуры,
46. Оценка изменения организационной культуры.
47. Влияние культуры на организационные изменения.
48. Диагностика переживания субъективной трудовой незащищенности,
49. Индивидуальное психологическое консультирование руководителя в процессе организационных изменений,
50. Индивидуальное психологическое консультирование работника в процессе организационных изменений.
51. Психологическая помощь в профессиональные и карьерные кризисы в период организационных изменений,
52. Виды социально-психологических тренингов в реализации проекта организационных изменений
53. Тренинг организационных изменений (В.А. Чикер),
54. Тренинг командообразования,
55. Тренинг менеджерских умений и управленческих навыков,
56. Тренинг реализации управленческих решений.

Вопросы и задания для обсуждения и самоподготовки к зачету

1. История изучения изменений в социальной психологии: необихевиоризм.
2. История изучения изменений в социальной психологии: интеракционизм.
3. История изучения изменений в социальной психологии: психоанализ,
4. История изучения изменений в социальной психологии: когнитивизм.
5. Содержание и теоретические модели изменений в группе и личности
6. Социально-психологическое закономерности влияние в малой группе: влияние большинства
7. Социально-психологическое закономерности влияние в малой группе: влияние меньшинства,
8. Лидерство как инструмент влияния на группу,

9. Влияние в большой социальной группе: внушение, заражение, подражание
10. Организационные изменения как процесс влияния меньшинства.
11. Лидерство как инструмент влияния на группу :
12. нравственная регуляция управленческих интеракций.
13. Изменение установок: теории когнитивного диссонанса,
14. Управление организационными изменениями и организационное развитие.
15. Модель организационных изменений К. Левина, Э. Шейна,
16. Базовые подходы и теоретические модели изменений в организации,
17. разработанные в менеджменте: И Адизес. К. Камерон и Р. Куинн, Модель 7 шагов, ADKAR и др.
18. Поиск проблем в организационном функционировании.
19. Процессное и экспертное консультирование в организационных изменениях.
20. Измерение установок к труду работников в планировании процесса организационных изменений.
21. Личность агента изменений.
22. HR-менеджер как агент изменений,
23. Сокращение персонала в период изменений.
24. Организационные изменения и инновации.
25. Креативность сотрудников как базис организационных изменений.
26. Роль креативности в образовании менеджеров.
27. Копинг - стратегии персонала в контексте организационных изменений.
28. Организационная идентичность и организационные изменения.
29. Сокращение персонала в период организационных изменений:
30. Субъективная незащищенность в сфере труда, ее измерение, профилактика и редукция деструктивных последствий.
31. Менеджерские умения и навыки, необходимые для реализации проекта организационных изменений.
32. Управление увлеченностью персонала работой в процессе организационных изменений как форма сохранения кадрового потенциала организации в период организационных изменений.
33. Сопротивления изменениям в организации.
34. Фасилитация готовности организации к изменениям: роль лидерства, организационная структура, организационная культура.
35. Управление знаниями в организации и организационные изменения.
36. Организационные изменения и восприятие риска в организации
37. Подходы, правила планирования и методы проведения прикладного исследования в области психологии управления изменениями.
38. Правила и методы планирования и методы проведения прикладного исследования в области психологии управления изменениями; Оценка организационных изменений.
39. Этические аспекты организационных изменений.
40. Подходы к оценке эффективности организационных изменений.

41. Методы оценки эффективности организационных изменений.
42. Изменение организационной культуры.
43. Организационная культура как ключевой элемент организационной эффективности,
44. Диагностика организационной культуры,
45. Изменение организационной культуры,
46. Оценка изменения организационной культуры.
47. Влияние культуры на организационные изменения.
48. Диагностика переживания субъективной трудовой незащищенности,
49. Индивидуальное психологическое консультирование руководителя в процессе организационных изменений,
50. Индивидуальное психологическое консультирование работника в процессе организационных изменений.
51. Психологическая помощь в профессиональные и карьерные кризисы в период организационных изменений,
52. Виды социально-психологических тренингов в реализации проекта организационных изменений
53. Тренинг организационных изменений (В.А. Чикер),
54. Тренинг командообразования,
55. Тренинг менеджерских умений и управленческих навыков,
56. Тренинг реализации управленческих решений.

4.4. Иная контактная работа

Иная контактная работа предполагает очные и он-лайн консультации студентов по выполнению проекта и подготовке к практическим занятиям.

5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины

Для реализации учебной программы по дисциплине "Психология управления изменениями" используются следующие активные инновационные методы обучения:

- информационные технологии интерактивного обучения (мультимедийные презентации, лекция-визуализация);
- технология проблемного изложения учебного материала;
- технологии активного обучения (активизация мышления студентов на лекции с активной обратной связью или с использованием метода эвристической беседы);
- кейс-метод.

На **практических занятиях** применяются:

- интерактивные технологии (дискуссии в группах);
- анализ различного рода кейсов;

В процессе **самостоятельной работы** магистров рекомендуются к использованию:

- технология организации самостоятельной работы обучающихся;

- технология реализации индивидуальной образовательной траектории;

Самостоятельная работа студентов – учебная деятельность студента, которая планируется, выполняется по заданиям, при методическом руководстве и под контролем преподавателя, но без его прямого участия. В рамках дисциплины "Психология управления изменениями" самостоятельная работа студентов предусматривает индивидуальное учебно-методическое обеспечение дисциплины, индивидуальные консультации студентов и текущий контроль за выполнением самостоятельных практических заданий.

Индивидуальная образовательная траектория – определенная последовательность составляющих учебной деятельности каждого студента по реализации собственных образовательных целей, соответствующая его способностям, возможностям, мотивации, интересам и осуществляемая при координирующей, организующей, консультирующей деятельности преподавателя.

Особенности организации образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Студенты с ограниченными возможностями здоровья и инвалиды могут обучаться с использованием дистанционных технологий, главным преимуществом которых является возможность индивидуализации их траекторий обучения, конкретизирующей содержание, методы, темп учебной деятельности обучающегося с учетом специфики ресурсов его здоровья. Преподавателю данные технологии дают возможность следить за конкретными действиями студента с ОВЗ при решении конкретных задач, при необходимости вносить требуемые корректировки в деятельность обучающегося и педагогические методы взаимодействия с ним.

Для студентов с ОВЗ по слуху предусматривается применение сурдотехнических средств, таких как, системы беспроводной передачи звука, техники для усиления звука, видеотехника, мультимедийная техника, видеоматериалы и другие средства передачи информации в доступных им формах.

Для студентов с ОВЗ по зрению предусматривается применение технических средств усиления остаточного зрения и средств преобразования визуальной информации в аудио и тактильные сигналы, таких как, брайлевская компьютерная техника, электронные лупы, программы не визуального доступа к информации, программы-синтезаторы речи и другие средства передачи информации в формах, доступных для лиц с нарушенным зрением.

Для студентов с нарушениями опорно-двигательной функции предусматривается применение специальной компьютерной техники с соответствующим программным обеспечением, в том числе, специальные

возможности операционных систем, таких, как экранная клавиатура, и альтернативные устройства ввода информации.

Основной формой организации педагогического процесса является интегрированное обучение инвалидов, т.е. все студенты обучаются в смешанных группах, имеют возможность постоянно общаться со сверстниками, легче адаптируются в социуме.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

Виды самостоятельной работы. В процессе изучения дисциплины

"Психология управления изменениями" предполагаются следующие виды самостоятельной работы:

- подготовка к практическим занятиям;
- написание рефератов и презентаций по отдельным темам дисциплины;
- изучение теоретического материала по рекомендованной литературе выделением проблемы и используемых методов;
- подготовка ответов на итоговые вопросы курса;
- выполнение индивидуальных проектов по организационной диагностике.

7. Данные для учета успеваемости студентов в БАРС

Таблица 1.1 Таблица максимальных баллов по видам учебной деятельности.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Семестр	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Автоматизированное тестирование	Другие виды учебной деятельности	Промежуточная аттестация	Итого
3	8	0	36	0	0	36	20	100

Программа оценивания учебной деятельности студента

Виды текущего контроля и критерии оценивания учебной деятельности по каждому ее виду, согласно которым происходит начисление соответствующих баллов.

2 семестр

Лекции. Максимальная сумма баллов — 8.

Критерии: посещаемость, активность, качество ведения конспектов

Практические занятия

Критерии: самостоятельность и уровень подготовки (выступление с презентацией), активность в ходе занятия (развернутые и аргументированные ответы, активное участие в дискуссиях – вопросы, аргументы).

Диапазон оценки: от 0 до 36 баллов

Пропуск семинарских занятий предполагает отчет по пропущенным темам. Форма отработки определяется преподавателем, ведущим семинар (написание реферата или подготовка презентации по теме пропущенного семинарского занятия, составление тезисного плана-конспекта по основным вопросам семинара, проведение текущего тестирования знаний или пр.).

Максимальное количество баллов на практических занятиях – 36 баллов.

Другие виды учебной деятельности: оценивается выполнение теоретических и эмпирических исследований по темам курса (вопросам для подготовки к практическим занятиям). Диапазон оценивания от 0 до 36 баллов.

Критерии:, Критерии оценивания: теоретическая/эмпирическая глубина проработки темы, креативность, самостоятельность.

Максимальное количество баллов за другие виды учебной деятельности – 36 баллов

Промежуточная аттестация проходит в виде экзамена вопрос-ответной форме.

При проведении промежуточной аттестации максимальный балл - 20.

При проведении промежуточной аттестации

ответ на «отлично» оценивается от 18 до 20 баллов;

ответ на «хорошо» оценивается от 14 до 17 баллов;

ответ на «удовлетворительно» оценивается от 8 до 13 баллов;

ответ на «неудовлетворительно» оценивается от 0 до 7 баллов.

Таким образом, максимально возможная сумма баллов за все виды учебной деятельности студента за 1 семестр по дисциплине "Психология управления изменениями" составляет 100 баллов.

Таблица 2.1 Таблица пересчета полученной студентом суммы баллов по дисциплине "Психология управления изменениями" в оценку (зачет):

60-100 баллов	«зачтено»
0-59 баллов	«не зачтено»

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины "Психология управления изменениями".

а) литература:

1. Журавлев А.Л. Психология управления совместной деятельностью: новые направления исследований / Журавлев А.Л., Нестик Т.А.. — Москва : Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 248 с. — ISBN 978-5-9270-0194-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88379.html> .
2. Журавлева Н.А. Психология социальных изменений: ценностный подход / Журавлева Н.А.. — Москва : Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 528 с. — ISBN 978-5-9270-0257-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88404.html>
3. Захарова Л.Н. Психология управления : учебное пособие / Захарова Л.Н.. — Москва : Логос, 2012. — 374 с. — ISBN 978-5-98704-499-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/9105.html>
4. Джеймс Прохазка Психология позитивных изменений : как навсегда избавиться от вредных привычек / Джеймс Прохазка, Джон Норкросс, Карло ди Клементе. — Москва : Манн, Иванов и Фербер, 2013. — 319 с. — ISBN 978-5-91657-604-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/39371.html>
5. Элияшева М.И. Управление изменениями в организации : учебное пособие / Элияшева М.И.. — Красноярск : Сибирский федеральный университет, 2017. — 88 с. — ISBN 978-5-7638-3810-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/84173.html>
6. Конев А.Н. Управление организационными изменениями: поведенческий и информационный аспекты : монография / Конев А.Н.. — Саратов : Вузовское образование, 2018. — 137 с. — ISBN 978-5-4487-0154-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/72886.html>.
7. Добренъков В.И. Современные механизмы управления социальными изменениями : учебное пособие для вузов / Добренъков В.И., Жабин А.П., Афонин Ю.А.. — Москва : Академический Проект, Альма Матер, 2019. — 288 с. — ISBN 978-5-8291-2454-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87679.html>
8. Масалова Ю.А. Инновационные технологии управления персоналом : учебное пособие / Масалова Ю.А.. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 323 с. — ISBN 978-5-4497-1161-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/108225.html>
9. Журавлев А.Л. Социальная психология российского предпринимательства. Концепция психологических отношений / Журавлев А.Л., Позняков В.П.. — Москва : Институт психологии РАН, 2012. — 480 с. — ISBN 978-5-9270-0235-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/15644.html>
10. Шилова Т.А. Социальная психология личности в организации : учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности «Психология» / Шилова Т.А.. — Москва : Московский городской педагогический университет, 2010. — 124 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/26614.html>
11. Нестик Т.А. Социальная психология времени / Нестик Т.А.. — Москва : Издательство «Институт психологии РАН», 2019. — 496 с. — ISBN 978-5-9270-

0282-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/88412.html>

б) программное обеспечение и Интернет-ресурсы, базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Лицензионное программное обеспечение:

Компьютерные классы и система Wi-Fi позволяют пользоваться глобальной компьютерной сетью Internet для решения учебной, учебно-методической и научных задач.

Windows 7 Professional

Microsoft Office 2010

Общий практикум по психологии: студент

Общий практикум по психологии: практика

Общий практикум по психологии: TestMaker

Общий практикум по психологии: TestAsk

Общий практикум по психологии: TestUse

Электронная библиотека учебно-методической литературы

Электронно-библиотечная система издательства "Лань"

Электронная библиотечная система "Znaniy.com"

Электронно-библиотечная система "ibooks.ru"

Электронно-библиотечная система "РУКОНТ"

Электронно-библиотечная система "БИБЛИОРОССИКА"

Электронно-библиотечная система "IPRbooks"

Портал «Открытое образование» <https://openedu.ru/>

Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru>

Электронный журнал "Психология управления изменениями"

<https://orgpsyjournal.hse.ru>

Электронный журнал

Образовательный портал «Лекториум ТВ»

<https://www.lektorium.tv/subject/3480>

Образовательный портал «<http://univertv.ru>»

Научная электронная библиотека <http://elibrary.ru>

Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» <https://cyberleninka.ru/>

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины "Психология управления изменениями"

Ресурсное обеспечение дисциплины формируется на основе требований к условиям реализации основных образовательных программ, определяемых ФГОС ВО по направлению подготовки Психология.

Для реализации данной рабочей программы используются компьютерные классы с выходом в Интернет (ауд.133, 134, XII корпус СГУ), аудитории (кабинеты), оборудованные мультимедийными демонстрационными комплексами (102, 103, 110, 113).

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология, профиль подготовки магистратуры "Организационная психология".

Автор: Смирнова А.Ю.

Программа одобрена на заседании кафедры общей и социальной психологии от 30.04.2021 года, протокол №8.