

БЕЛОРУССКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ МАКСИМА ТАНКА

Факультет психологии
Кафедра социальной психологии

рег. № УНН 34-Р2-У4В-2Р14

СОГЛАСОВАНО
Заведующий кафедрой социальной
психологии

2Р Р5 Г.В. Гатальская
2014 г.

СОГЛАСОВАНО
Декан факультета психологии

2Р Р5 Д.Г. Дьяков
2014 г.

ЭЛЕКТРОННЫЙ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

для специальности 1-23 01 04 Психология
специализации 1-23 01 04 02 Социальная психология

Составители:

Н.В. Азаренок, кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры
социальной психологии БГПУ;

О.И. Деревянко, преподаватель кафедры социальной психологии БГПУ

Рассмотрено и утверждено
на заседании Совета БГПУ 26 Июни 2014 г. протокол № 9

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Настоящий электронный учебно-методический комплекс (ЭУМК) предназначен для студентов БГПУ, обучающихся по специальности 1-23 01 04 «Психология» со специализацией «Социальная психология» и преподавателей, читающих учебную дисциплину «Организационная психология».

ЭУМК представляет собой систему дидактических средств обучения по учебной дисциплине «Организационная психология», созданную в целях наиболее полной реализации воспитательных и образовательных задач, сформулированных программой по этому предмету и служащих всестороннему развитию личности студента.

Цель создания ЭУМК:

- повышение уровня компетентности студентов в области организационной психологии;
- улучшение методического обеспечения учебного процесса на факультете психологии БГПУ по дисциплине «Организационная психология».

ЭУМК составлен в соответствии с содержанием учебной программы дисциплины «Организационная психология». Организационная психология — прикладная отрасль психологии, изучающая все аспекты психической деятельности и поведения людей в организации с целью повышения эффективности и создания благоприятных условий для труда, индивидуального развития и психического здоровья членов организации. Предметом исследования организационной психологии являются разнообразные психические феномены и поведение людей в организациях, а также факторы, их детерминирующие. Организационная психология образует социально-психологическую основу построения эффективной системы управления человеческими ресурсами и организацией в целом.

В основу разработки ЭУМК положены принципы научности, системности, рефлексивно-деятельностного подхода, практической направленности обучения. Содержание дисциплины выстроено с опорой на знания: общей психологии, возрастной психологии, социальной психологии, педагогической психологии, дифференциальной психологии, психологии труда, основ менеджмента.

Данный ЭУМК включает в себя теоретический, практический и вспомогательный разделы, а также раздел контроля знаний, что соответствует современным требованиям, предъявляемым образовательным стандартом высшего образования Республики Беларусь и положением об учебно-методических комплексах по уровням основного образования.

Теоретический раздел ЭУМК содержит содержание дисциплины и тематический план лекционных занятий.

Практический раздел ЭУМК включает: план семинарских и лабораторных занятий, план управляемой самостоятельной работы, а также рекомендуемый перечень первоисточников для конспектирования.

В раздел контроля знаний включены вопросы к экзамену, критерии оценок аттестации студентов, методика формирования итоговой оценки, а также тематика творческих работ по учебной дисциплине.

Вспомогательный раздел ЭУМК представлен: разработанным материалом мультимедийного сопровождения лекционного материала по всем темам учебной дисциплины; списком рекомендуемой основной и дополнительной литературы; электронной библиотекой (24 источника); примерным учебно-тематическим планом; раздаточным материалом для проведения семинарских и лабораторных занятий; методическими рекомендациями, разработанными как для студентов, так и для преподавателей читающих учебную дисциплину «Организационная психология». Содержательным дополнением вспомогательного раздела являются рекомендации для студентов по преодолению экзаменационного стресса.

В результате работы с ЭУМК студент должен:

знать методологические основания организационной психологии, теоретические концепции объясняющие поведение человека в организации, категориальный аппарат дисциплины, фундаментальные принципы, стратегии и методы психологического сопровождения персонала на различных этапах жизненного цикла организации;

уметь использовать знания дисциплины при диагностике производственных проблем в организации, разрабатывать многокомпонентные программы психологического сопровождения персонала в организации, самостоятельно решать практические задачи и выстраивать стратегии решения выявленных проблем;

владеть методами психологического анализа организационного поведения, а также приемами самообразования и самопомощи.

ЭУМК рассчитан для учебной дисциплины «Организационная психология», объём которой составляет 112 часов (аудиторные - 58 часов): 30 часов лекционных занятий, 20 часов семинарских занятий, 8 часов лабораторных занятий.

Итоговый контроль знаний студентов по дисциплине проводится в форме экзамена.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Введение в организационную психологию

Место организационной психологии среди психологических дисциплин. Предмет организационной психологии и история его становления. Задачи организационной психологии. Оформление организационной психологии в самостоятельную научную дисциплину. Методы организационной психологии (наблюдение, анализ документов, опрос, эксперимент), их специфика.

Основные теории организации в психологии. Ранние теории организации: научное управление (Ф.Тейлор); теория организаций (А.Файоль); бюрократическая теория организации (М. Вебер); взгляды на организацию Э. Мэйо: теория "Х" и "У" (Д. Мак-Грегор).

Системные теории организации: теория Гласиер; теория организационного потенциала (И. Ансофф); теория административного поведения (Г. Саймон).

Ситуационные теории организации: ситуационный подход Дж. Вудворд; ситуационный подход Т. Бернса, Дж. Сталкера; ситуационный подход П. Лоуренса, Дж. Лорша. Организация как социотехническая система.

Современные тенденции развития организаций. Реинжиниринг. Концепция внутренних рынков корпораций (организационных рынков). Теория альянсов (ассоциативных форм организации и управления).

Тема 2. Организация как объект изучения организационной психологии

Сущность и основные черты организации. Основные функции организации. Основопологающие законы организации (законы организации в статике и динамике). Показатели эффективности организации. Требования к современной организации.

Основные элементы внутренней среды организации: цели, задачи, структура, технология, люди, организационная культура - и их взаимосвязь. Основные элементы внешней среды организации: потребители, конкуренты, правительственные учреждения, поставщики, финансовые организации и др. Общие характеристики внешней среды: сложность, плотность (взаимосвязанность элементов), подвижность, неопределенность.

Жизненный цикл организации. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. Традиционный подход (становление, рост, зрелость, старение, упадок, обновление). Подход В. Зигерта, Л. Ланга (фазы - пионерная, организации и консолидации, интеграции и роста; подфазы - бурный рост, бюрократизация).

Тема 3. Организационное поведение

Современные подходы к пониманию организационного поведения.

Понятие организационного поведения.

Меняющиеся представления о «человеке организации» (Э. Кирхлер и др.). Модели взаимодействия человека и организации. Модель «от человека к организации»: организационное окружение - стимулирующие воздействия - реакции человека на стимулирующие воздействия - результаты работы. Модель «от организации к человеку»: вход (люди, финансы, материалы, информация) - преобразователь (структура, технология, организационное поведение) - выход (товар или услуга).

Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида (авторитаризм, макиавеллизм, локус контроля, ориентацию на достижения, склонность к риску, догматизм). Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида (возраст, пол, семейное положение).

Понятие организационной социализации личности. Социализация личности в организации как непрерывный процесс.

Взаимодействие личности и группы. Типология групп. Стадии развития группы (формирование, брожение, нормирование, стадия деятельности). Общие характеристики групп (состав, структура, групповые процессы, групповые нормы и ценности, групповые санкции). Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение (личностные особенности членов группы, размер группы и степень ее однородности).

Сплоченность группы. Факторы сплоченности группы. Позитивные и негативные последствия сплоченности группы. Сплоченность и групповая продуктивность.

Межгрупповые проблемы в организациях. Межгрупповая дифференциация и интеграция. Межгрупповое сравнение. Проявления ингруппового фаворитизма и аутгрупповой дискриминации в организации. Причины конфликтов между группами.

Тема 4. Организационная культура

Определение организационной культуры. Предпосылки организационной культуры. Содержание организационной культуры (совокупность базовых предположений, ценностей, верований, символов, образцов поведения) и ее структура (Э. Шейн). Характеристики организационной культуры: осознание себя и своего места в организации; тип коммуникации и стиль общения; внешний вид и манера поведения на рабочем месте; бытовые привычки и традиции; отношение к работе; трудовая этика; отношение ко времени; отношение к другим людям; ценности и нормы; вера во что-либо.

Типы организационной культуры. (Л. Константин, Р. Хэнди, Т.Ю. Базаров).

Источники организационной культуры. Влияние основателя на организационную культуру. Действия руководства организации, подбор персонала и помощь в адаптации новым сотрудникам как факторы поддержания организационной культуры. Субъективная и объективная

составляющие культуры организации. Формирование организационной культуры в ходе решения задач, стоящих перед организацией, - внешней адаптации и внутренней интеграции (по Э. Шейну). Методы поддержания организационной культуры.

Связь ценностей организации и стиля руководства. Подходы к разрешению проблемы несовместимости стратегии и культуры в организации. Ценности организационной культуры, обуславливающие успех.

Национальный аспект организационной культуры.

Диагностика организационной культуры.

Тема 5. Организационная приверженность

Понятие организационной приверженности. Структура организационной приверженности: развитие западных идей (Р. Маудэй, Дж. Мейер, Н. Аллен и др.); развитие идей приверженности в России (Л.Г. Почебут, О.С. Дейнека, Т.Н. Чистякова, Ю.Ю. Милешкина, М.И. Магура и др.). Отличительные черты приверженных работников. Основные источники организационной приверженности. Барьеры на пути формирования приверженности. Разновидности организационной приверженности. Подходы к развитию организационной приверженности. Методы диагностики и оценка организационной приверженности.

Развитие представлений о лояльности: формирование понятия «лояльность» в странах Западной Европы; формирование понятия «лояльность» в странах Востока; формирование российского подхода к понятию «лояльность». Модели организационной лояльности. Уровни развития организационной лояльности. Факторы, влияющие на уровень организационной лояльности. Программы повышения уровня организационной лояльности.

Теории удовлетворенности работой. Измерение удовлетворенности работой: оценка реакций человека на работу.

Идентификация. Значимость идентификации для организации. Значимость идентификации для сотрудников.

Девиантное поведение в организации. Факторы, способствующие девиации в организации. Классификация девиаций в организации. Воровство. Мошеничество. Причинение вреда имуществу. Нецелевое использование информации. Халатность. Низкое качество работы. Непозволительные словесные и физические действия. Злоупотребление алкоголем. Употребление наркотиков.

Абсентеизм. Определение и методы измерения абсентеизма. Детерминанты абсентеизма. Контроль над абсентеизмом.

Текучесть кадров. Текучесть кадров как процесс. Виды текучности кадров. Детерминанты текучности кадров.

Тема 6. Основы взаимодействия в системе «человек-организация-общество»

Составляющие репутации организации. Ловушки репутации

(односторонний имидж, обобщенный бренд продукции, ловушка оценивания, ловушка корпоративной символики). Управление репутацией организации.

Виды и источники доверия в организации. Доверие как условие эффективности управления. Принципы установления доверия. Представления различных групп персонала о доверии в организации. Особенности доверия и недоверия в организациях с разным типом корпоративной культуры. Взаимосвязь доверия работников коллегам и руководителям с психологической атмосферой, климатом и групповой сплоченностью в организации. Некоторые направления и способы формирования доверия в деловых отношениях.

Роль и место психологии в системе организационной безопасности. Задачи психологии организационной безопасности. Факторы внешней угрозы (конкуренты, техногенные катастрофы, природные катаклизмы). Факторы внутренней угрозы (управленческий аппарат, персонал). Профилактика негативных последствий актуализации факторов угрозы.

Тема 7. Практическая деятельность психолога в организации

Организационно-методологические принципы психологической службы организации. Общие положения. Цели и задачи психологической службы. Основные правила пользования психологической информацией в организации. Планирование и нормирование работы психологической службы.

Место и роль психолога в организации. Морально-этические принципы работы психолога. Особенности планирования работы психолога. Документы, используемые психологом в работе с персоналом. Отчетная документация. Оценка эффективности работы организационного психолога.

Формирование благоприятного имиджа психолога в организации. Формирование у персонала потребности в психологических знаниях.

Особенности диагностической работы психолога в организации. Этапы психологической диагностики в организации.

Основные приемы и методы коррекционно-развивающей работы в организации. Развитие мотивационной сферы. Развитие эмоционального потенциала коллектива. Развитие межличностных отношений в организации. Развитие личности как члена организации.

Психологическое сопровождение при организационных изменениях. Психологическая подготовка сотрудников к переменам. Причины сопротивления персонала переменам: страх неопределенности, привычка, неуверенность, угроза интересам организации. Управленческие методы снижения сопротивления персонала: обучение и общение, вовлечение в принятие решений, помощь и поддержка, переговоры, манипуляция, подавление.

Понятие психологической экспертизы. Анализ принципов и методов психологической экспертизы. Комплектование экспертной группы.

Работа психолога с уходящими, увольняемыми и уходящими на пенсию работниками.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ЛЕКЦИОННЫХ ЗАНЯТИИ ТЕМА 1.

ВВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИОННУЮ ПСИХОЛОГИЮ

(4 часа)

ЛЕКЦИЯ 1. Введение в организационную психологию (2 часа)

Цель - изучить предмет, задачи и историю становления организационной психологии.

Вопросы для рассмотрения:

1. Место организационной психологии среди психологических дисциплин.
2. Предмет организационной психологии и история его становления.
3. Задачи организационной психологии.
4. Методы исследования организационной психологии.

Литература:

1. Занковский, А.Н. Организационная психология: уч. пособие / А.Н. Занковский. - М.: ФОРУМ, 2009. - 648 с. - С. 15-52; 52-100.
2. Мильнер, Б.З. Теория организации: Учебник / Б.З. Мильнер. - 6-е изд., - М.: ИНФРА-М, 2008. - 794 с. - С. 7-10.
3. Организационная психология: Учебник / Под общ. ред. А.Б. Леоновой. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 425 с. - С. 7-87.

ЛЕКЦИЯ 2. Введение в организационную психологию (2 часа)

Цель - изучить основные теории организации и современные тенденции развития организаций.

Вопросы для рассмотрения:

5. Ранние теории организации.
6. Системные теории организации.
7. Ситуационные теории организации.
8. Современные тенденции развития организаций.

Литература:

1. Занковский, А.Н. Организационная психология: уч. пособие / А.Н. Занковский. - М.: ФОРУМ, 2009. - 648 с. - С. 281-328.
2. Мильнер, Б.З. Теория организации: Учебник / Б.З. Мильнер. - 6-е изд., - М.: ИНФРА-М, 2008. - 794 с. - С. 10-28.
3. Организационная психология: Учебник / Под общ. ред. А.Б. Леоновой. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 425 с. - С. 46-70.
4. Дафт, Р. Теория и практика организации для психологов и экономистов. Управлять организацией правильно. Как? / Р. Дафт. - СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2009. - 384 с.
5. Джуэлл, Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов / Л. Джуэлл. - СПб.: Питер, 2001. - 720 с.
6. Кирхлер Э. Дизайн работ в организации // Психология труда и организационная психология; / Э. Кирхлер, Э. Хельцл. Т.3 / Пер. с нем. -Х.: Гуманитарный центр, 2003. - 212 с.

7. Уорнер М. Виртуальные организации. Новые формы ведения бизнеса в XXI веке / М. Уорнер, М. Витцель. Пер. с англ. - М.: Добрая книга, 2005. - 296 с.

ТЕМА 2. ОРГАНИЗАЦИЯ КАК ОБЪЕКТ ИЗУЧЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ (4 часа) ЛЕКЦИЯ 3. Организация как объект изучения организационной психологии (2 часа)

Цель - определить сущность и основные черты организации, изучить психологические характеристики внутренней и внешней среды организации.

Вопросы для рассмотрения:

1. Понятие организации. основополагающие законы организации.
2. Типы структур организации. Функции организации.
3. Показатели эффективности организации. Требования к современной организации.
4. Основные элементы внутренней среды организации.
5. Основные элементы внешней среды организации.

Литература:

1. Занковский, А.Н. Организационная психология: уч. пособие / А.Н. Занковский. - М.: ФОРУМ, 2009. - 648 с. - С. 249-276.
2. Мильнер, Б.З. Теория организации: Учебник / Б.З. Мильнер. - 6-е изд., - М.: ИНФРА-М, 2008. - 794 с. - С. 28-35.
3. Организационная психология: Учебник / Под общ. ред. А.Б. Леоновой. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 425 с. - С. 70-86.
4. Дафт, Р. Теория и практика организации для психологов и экономистов. Управлять организацией правильно. Как? / Р. Дафт. - СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2009. - 384 с.
5. Джуэлл, Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов / Л. Джуэлл. - СПб.: Питер, 2001. - 720 с.
6. Кирхлер Э. Дизайн работ в организации // Психология труда и организационная психология; / Э. Кирхлер, Э. Хельцл. Т.3 / Пер. с нем. -Х.: Гуманитарный центр, 2003. - 212 с.

ЛЕКЦИЯ 4. Организация как объект изучения организационной психологии (2 часа)

Цель - определить различные подходы к изучению жизненного цикла организации.

Вопросы для рассмотрения:

1. Традиционный подход к определению жизненного цикла организаций.
2. Подход В. Зигерта, Л. Ланга к определению жизненного цикла организаций.
3. Жизненный цикл организации в прикладной управленческой теории Ицхака Адизеса.

Литература:

1. Занковский, А.Н. Организационная психология: уч. пособие / А.Н. Занковский. - М.: ФОРУМ, 2009. - 648 с. - С. 261-264.
 2. Мильнер, Б.З. Теория организации: Учебник / Б.З. Мильнер. - 6-е изд., - М.: ИНФРА-М, 2008. - 794 с. - С. 35-40.
 3. Адизес, И. Управление жизненным циклом корпорации / И. Адизес. Пер. с англ. Под науч. Ред. А. Г. Сеферяна. - СПб.: Питер, 2007. - 384 с.
 4. Кирхлер Э. Дизайн работ в организации // Психология труда и организационная психология; / Э. Кирхлер, Э. Хельцл. Т.3 / Пер. с нем. -Х.: Гуманитарный центр, 2003. - 212 с.
- Спивак, В.А. Организационное поведение: учеб. пособие / В.А. Спивак. - М.: Эксмо, 2009. - 320 с.

ТЕМА 3. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ (2 часа)

ЛЕКЦИЯ 5. Организационное поведение

Цель - определить основные особенности деятельности личности и группы в организации.

Вопросы для рассмотрения:

1. Современные подходы к пониманию организационного поведения.
2. Личность в организации.
3. Групповое поведение в организации.

Литература:

1. Занковский, А.Н. Организационная психология: уч. пособие / А.Н. Занковский. - М.: ФОРУМ, 2009. - 648 с. - С. 152-204; 435-528; 528-565.
2. Организационная психология: Учебник / Под общ. ред. А.Б. Леоновой. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 425 с. - С. 97-177; 177-231.
3. Гринберг Дж. Организационное поведение: от теории к практике / Дж. Гринберг, Р. Бэйрон.; - М.: Вершина, 2004. - 912 с.
4. Дафт, Р. Теория и практика организации для психологов и экономистов. Управлять организацией правильно. Как? / Р. Дафт. -СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2009. - 384 с.
5. Морозова Г.Б. Психологическое сопровождение организации и персонала/ Г.Б. Морозова. - СПб.: Речь, 2006. - 400с.
6. Организационное поведение. Хрестоматия. Учебное пособие для факультетов: психологических, экономических и менеджмента / Ред.-сост. Д.Я. Райгородский. - Самара: Бахрам-М, 2006. - 752 с.

ТЕМА 4. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА (2 часа)

ЛЕКЦИЯ 6. Организационная культура

Цель - раскрыть содержание организационной культуры и ее структуры; раскрыть основные подходы к национальному аспекту организационной культуры; познакомить с психодиагностическими методами и методиками изучения организационной культуры.

Вопросы для рассмотрения:

1. Определение организационной культуры.
2. Национальный аспект организационной культуры.
3. Диагностика организационной культуры.

Литература:

1. Занковский, А.Н. Организационная психология: уч. пособие / А.Н. Занковский. - М.: ФОРУМ, 2009. - 648 с. - С. 381-435.
2. Организационная психология: Учебник / Под общ. ред. А.Б. Леоновой. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 425 с. - С. 231-299.
3. Капитонов, Э.А. Корпоративная культура: теория и практика / Э.А. Капитонов, Г.П. Зинченко, А.Э. Капитонов. - М.: Альфа-пресс, 2005. - 352с.
4. Купчинова, Т.В. Организационная культура: учеб.-метод. комплекс ... / Т.В. Купчинова. - Мн.: БГУ, 2004. - 115с.
5. Шейн, Э.Х. Организационная культура и лидерство / Под ред. В.А. Спивака. - СПб.: Питер, 2002. - 336 с.

ТЕМА 5. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПРИВЕРЖЕННОСТЬ ПЕРСОНАЛА

(2 часа)

ЛЕКЦИЯ 7. Организационная приверженность персонала.

Цель - раскрыть содержание организационной приверженности персонала и ее структуры.

Вопросы для рассмотрения:

1. Понятие организационной приверженности.
2. Организационная лояльность.
3. Организационная идентификация.
4. Девиантное поведение в организации.

Литература:

1. Организационное поведение: Учебник для вузов / Под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. - СПб.: Питер, 2010. - 464 с.
2. Спивак, В.А. Организационное поведение: учеб. пособие / В.А. Спивак. - М.: Эксмо, 2009. - 320 с.
3. Адриан Ф. Темная сторона поведения на работе: как понять, почему сотрудники увольняются, воруют или обманывают вас и как этого избежать / Ф. Адриан, Дж. Тейлор. - Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. - 336 с.
4. Виханский, О.С. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. - 4-е изд., - М.: Экономистъ, 2006. - 670 с.
5. Дик, Р. Преданность и идентификация с организацией / Рольф Дик. - Х.: Гуманитарный центр, 2006. - 139 с.
6. Доминьяк, В.И. Организационная лояльность: основные подходы / В.И. Доминьяк // МеНеджеЯ по персоналу, 2006. №4. - С. 36-40
7. Липатов, С.А. Организационные представления / С.А. Липатов // Мир психологии. - 2004. № 3. - С. 116-122.

8. Липатов, С.А. Проблема организационной приверженности и идентификации с точки зрения социальной психологии / С.А. Липатов // Мир психологии. - 2004. № 2. - С. 142-148.
9. Липатов С.А. Исследования организационной идентификации в зарубежной психологии / С.А. Липатов, В.А. Ловаков // Национальный психологический журнал. - 2010. №1(3). - С. 70-75.
10. Ребзуев Б.Г. Четырёхслойная модель аффективной преданности работников организации / Б.Г. Ребзуев // Психологический журнал. 2006. Т. 27. № 2. - С. 44-59.

ТЕМА 6. ОСНОВЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В СИСТЕМЕ

«ЧЕЛОВЕК-ОРГАНИЗАЦИЯ-ОБЩЕСТВО» (2 часа) ЛЕКЦИЯ 8. Основы взаимодействия в системе «человек-организация-общество»

Цель - раскрыть содержание основных психологических механизмов в деятельности организации. *Вопросы для рассмотрения:*

1. Репутация организации.
2. Доверие в организации.
3. Организационная безопасность.

Литература:

1. Ильин, Е.П. Психология доверия / Е.П. Ильин. - СПб.: Питер, 2013. - 288с.
2. Купрейченко, А.Б. Психология доверия и недоверия / А.Б. Купрейченко. -М.: ИП РАН, 2008. - 576 с.
3. Спивак, В.А. Организационное поведение: учеб. пособие / В.А. Спивак. - М.: Эксмо, 2009. - 320 с.
4. Бородин, И.А. Основы психологии корпоративной безопасности / И.А. Бородин. - М.: Высшая школа психологии, 2004. - 160 с.
5. Бусыгина, И.С. Корпоративная безопасность и «самость» организации: акмеологический подход / И.С. Бусыгина // Мир психологии, 2010. С. 240-251.
6. Бусыгина, И.С. Угрозы корпоративной безопасности организации: акмеологический подход / И.С. Бусыгина. // Проблемы управления, 2010. №3 (36), с. 186-190.
7. Позняков, В.П. Региональные и гендерные особенности доверия российских предпринимателей к различным видам организаций // Экономическая психология в России и Беларуси: Сб. науч. работ / Под ред. А.Л. Журавлева и В.А. Поликарпова. - Минск: Экономпресс, 2007. - 424 с.
8. Скрипкина Т.П. Психология доверия: уч. пособие / Т.П. Скрипкина. -М.: Академия, 2000. - 264 с.

ТЕМА 7. ПРАКТИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПСИХОЛОГА В

ОРГАНИЗАЦИИ (4 часа) ЛЕКЦИЯ 9. Практическая

деятельность психолога в организации (2

часа)

Цель - овладеть навыками, самостоятельно использовать знания дисциплины при диагностике производственных проблем в организации. *Вопросы для рассмотрения:*

1. Психологическая служба организации.
2. Психолог в организации.

Литература:

1. Занковский, А.Н. Организационная психология: уч. пособие / А.Н. Занковский. - М.: ФОРУМ, 2009. - 648 с. - С. 564-627.
2. Организационная психология: Учебник / Под общ. ред. А.Б. Леоновой. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 425 с. - С. 299-407.
3. Кирхлер Э. Мотивация в организациях // Психология труда и организационная психология; / Э. Кирхлер, К. Родлер. Т.1. / Пер. с нем. - Х.: Гуманитарный центр, 2003. - 228 с.
4. Пригожин, А.И. Методы развития организаций / А.И. Пригожин. -М.: МЦФЭР, 2003. - 864 с.
5. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / Под ред. Проф. Г.С. Никифорова. - СПб.: Речь. 2010. - 816 с.
6. Справочник психолога-консультанта организации / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. -2-е изд. - Ростов н/Д: Феникс, 2007 - 638 с.
7. Шейнис М.Ю. Рабочая книга психолога организации / М.Ю. Шейнис. -Самара: Издательский дом «Бахрам-М», 2005. - 224с.

ЛЕКЦИЯ 10. Практическая деятельность психолога в организации (2

часа)

Цель - овладеть навыками качественного психологического сопровождения в процессах развития и изменения организации; овладеть навыками самостоятельно решать практические задачи и выстраивать стратегии решения выявленных проблем. *Вопросы для рассмотрения:*

1. Направления деятельности психолога в организации.

Литература:

1. Занковский, А.Н. Организационная психология: уч. пособие / А.Н. Занковский. - М.: ФОРУМ, 2009. - 648 с. - С. 564-627.
2. Организационная психология: Учебник / Под общ. ред. А.Б. Леоновой. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 425 с. - С. 299-407.
3. Кирхлер Э. Мотивация в организациях // Психология труда и организационная психология; / Э. Кирхлер, К. Родлер. Т.1. / Пер. с нем. - Х.: Гуманитарный центр, 2003. - 228 с.
4. Пригожин, А.И. Методы развития организаций / А.И. Пригожин. -М.: МЦФЭР, 2003. - 864 с.

5. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / Под ред. Проф. Г.С. Никифорова. - СПб.: Речь. 2010. - 816 с.
6. Справочник психолога-консультанта организации / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. -2-е изд. - Ростов н/Д: Феникс, 2007 - 638 с.
7. Шейнис М.Ю. Рабочая книга психолога организации / М.Ю. Шейнис. -Самара: Издательский дом «Бахрам-М», 2005. - 224с.

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ

ПРАКТИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Семинар 1

«Введение в организационную психологию»

Вопросы для обсуждения:

1. Сравнительная характеристика ранних теорий организации: научное управление Ф.Тейлора и теория организаций А.Файоля.
2. Сравнительная характеристика ранних теорий организации: бюрократическая теория организации М. Вебера, теория "X" и "Y" Д. Мак-Грегора, теории организации Э. Мэйо.
3. Системные теории организации: теория организационного потенциала (И. Ансофф).
4. Ситуационные теории организации: ситуационный подход Дж. Вудворд.
5. Ситуационные теории организации: ситуационный подход Т. Бернса, Дж. Сталкера.
6. Ситуационные теории организации: ситуационный подход П. Лоуренса, Дж. Лорша.

Семинар 2

«Организация как объект изучения организационной психологии»

Вопросы для обсуждения:

1. Жизненный цикл организации: традиционный подход
2. Жизненный цикл организации: подход В. Зигерта, Л. Ланга
3. Жизненный цикл организации: прикладная управленческая теория И. Адизеса).

Семинар 3 «Организационное поведение»

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие организационного поведения. Модели взаимодействия человека и организации.
2. Анализ статьи: Журавлев А.Л. «Совместное творчество как ресурс деятельности организации: состояние и перспективы исследований» / А.Л. Журавлев, Т.А. Нестик // Психологический журнал, 2011, Том 32, № 1, С. 3-21.
3. Личностные и индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.
4. Общие характеристики групп (состав, структура, групповые процессы, групповые нормы и ценности, групповые санкции).
5. Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение.
6. Анализ статьи: Серкин В.П. «Специфика образа жизни и межличностного общения в группах профессионалов, работающих вахтовым, сезонным и полевым методом» // Социальная психология

малых групп: Материалы II Всероссийской научно-практ. конф. памяти проф. А.В. Петровского. - М.: МГППУ, 2011. - С. 414 - 417.

7. Межгрупповые проблемы в организациях и сплоченность группы.
8. Анализ статьи: Штроо В.А. Моббинг: экстремальные условия для личности или групповой защитный механизм? // В кн.: Личность в экстремальных условиях. Выпуск 2: сборник научных трудов. В 2 ч. / Под общ. ред.: А. А. Бучек. Ч. 1. Вып. 2. Петропавловск-Камчатский: КамГУ им. Витуса Беринга, 2012. С. 107-111.

Форма контроля: выступление на семинаре.

Семинар 4 «Организационная культура»

Вопросы для обсуждения:

1. Содержание понятия организационной культуры.
2. Характеристики организационной культуры.
3. Анализ статьи: Коновалова В.Г. «Конфликт культур при поглощении (слиянии) компаний: можно ли его избежать» // Конфликтология №1, 2009. - С. 132-138.
4. Национальный аспект организационной культуры (Льюис Р.Д., Деловые культуры в международном бизнесе: От столкновения к взаимопониманию / Пер. с англ. - М.: Дело, 1999. - 439 с).
5. Анализ статьи: Штроо В.А., Балакшин М.Е. Экспериментальное изучение роли доверия в развитии партнерских отношений в бизнесе // Организационная психология. 2012. Т. 2. № 2. С. 2-21.
6. Методы диагностики организационной культуры.

Форма контроля: выступление на семинаре.

Семинар 5

«Организационная приверженность персонала»

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие организационной приверженности. Основные подходы к определению организационной приверженности.
2. Формирование понятия «лояльность» в странах Западной Европы.
3. Формирование понятия «лояльность» в странах Востока.
4. Формирование российского подхода к понятию «лояльность».
5. Модели организационной лояльности.
6. Соотношение понятий: приверженность, лояльность, удовлетворенность, организационная идентичность.
7. Анализ статьи: А.В. Ловаков, С.А. Липатов «Организационная идентификация и приверженность персонала: сходство и различие» // Психология. Журнал Высшей школы экономики, 2011. Т. 8, № 2. - С. 69-80.
8. Анализ статьи: Б. Эшфорта, Ф. Маил «Теория социальной идентичности в контексте организации» // Организационная психология. 2012. Т. 2. №1. - С. 4-27.

Форма контроля: выступление на семинаре.

Семинар 6

«Основы взаимодействия в системе «человек-организация-общество»»

Вопросы для обсуждения:

1. Репутация организации и ее составляющие.
2. Актуальные проблемы исследования доверия и недоверия в организации.
3. Анализ статьи: Купрейченко А.Б., Шляхова Е.В. Базовое доверие/недоверие как регулятор жизнедеятельности человека // В кн.: Человек в экономических и социальных отношениях. Материалы всероссийской научной конференции / Отв. ред.: А. Б. Купрейченко, Л. Широкова. М.: Институт психологии РАН, 2012. С. 311-316.
4. Анализ статьи: Гулевич О. А. Справедливость в организации: условия и последствия // Организационная психология. 2012. № 1. С. 58-70.
5. Организационная безопасность.
6. Анализ статьи: Бусыгина И.С. «Корпоративная безопасность и «самость» организации: акмеологический подход».
7. Профилактика негативных последствий актуализации факторов угрозы.

Форма контроля: выступление на семинаре

Семинар 7

«Практическая деятельность психолога в организации»

Вопросы для обсуждения:

1. Психолого-просветительская деятельность в сфере науки;
2. Психолого-просветительская деятельность в сфере образования;
3. Психолого-просветительская деятельность в сфере производства. **Форма**

контроля: подготовка проекта, выступление на семинаре.

Семинар 8

«Практическая деятельность психолога в организации»

Вопросы для обсуждения:

1. Анализ статьи: Штроо В.А. «Целостность организации и уровни ее анализа».
2. Развитие как процесс управляемого изменения организации.
3. Этапы разработки и внедрения программы организационного развития.
4. Теоретические концепции изменений (К. Левин, «Шестиступенчатая модель изменений»)
5. Сопротивление персонала изменениям и инновациям.
6. Управленческие методы снижения сопротивления персонала.

Форма контроля: дискуссия, выступление на семинаре.

ЛАБОРАТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ

ЗАНЯТИЕ № 1 Тема: Организационное поведение (2 часа)

Цель: Приобретение практических навыков для разработки стратегии поведения в соответствии с производственной ситуацией.

Литература:

1. Бакирова, Г.Х. Тренинг управления персоналом / Г.Х. Бакирова. -СПб.: Речь, 2006. - 400с.
2. Резник С.Д. Организационное поведение. Практикум / С.Д. Резник, И.А. Игошина. - М.: «Инфра-М», 2010. - 256с.

Описание хода занятия:

1. Распределение студентов на рабочие группы (по 4-5 человек)
2. Рабочая группа делится на:
участника производственной ситуации (А и Б), эксперта.
3. Дается инструкция (5 минут):
Ознакомиться с производственной ситуацией. Каждому участнику производственной ситуации необходимо разработать модель поведения в соответствии с производственной ситуацией, учитывая, что каждый находится попеременно, то в роли руководителя, то в роли подчиненного. Определить верную стратегию выхода из психологической ситуации. Задача экспертов дать оценку выхода из производственной ситуации.
4. Каждая рабочая группа получает бланк А (на обсуждение дается 25-30 минут)
5. После выработки собственной стратегии выхода из ситуации и ее обсуждения, каждая рабочая группа получает бланк Б (на обсуждение дается 15-20 минут).
6. Подведение итогов (обсуждение длится 20-25 минут).

Примерные вопросы:

- Удалось ли выработать верную стратегию?
- Что способствовало выработке верной стратегии?
- Какие ошибки были допущены при выработке верной стратегии?

Оснащение:

- бланк А (производственная ситуация);
- бланк Б (верная стратегия разрешения ситуации)

Форма отчета: круглый стол

Материалы к лабораторному занятию №1

Практические задачи «ДА, НО»

На совещании торговых агентов А сообщает, что постоянно теряет заказы из-за того, что конкуренты стали производить новую продукцию и продавать ее по заниженным ценам (позиция жертвы). Коллеги делятся с ним своим опытом успешного конкурентирования каждый в своей области и

дают советы (позиция спасителя), но все предложения А отвергает, находя в них изъяны и твердя, что в его области эти приемы не срабатывают.

Чем больше возражает А, тем больше ему стараются помочь. Через некоторое время руководитель Б замечает: «Я вижу, вы не хотите ничего изменить, и у меня совершенно пропало желание продолжать это обсуждение!». Наступает тишина и общая неловкость. **«ПОЗОР»**

Руководитель постоянно находит в работе подчиненного погрешности и ошибки. И несмотря на то что работа на 99 % выполнена очень хорошо, обвиняет подчиненного в провале всего задания (позиция преследователя). Сотрудник чувствует себя виноватым, начинает извиняться, и у него формируется убеждение в том, что невозможно выполнить работу в соответствии с требованиями руководителя (позиция жертвы). **«САМ УВИДИШЬ, ЧТО ИЗ ЭТОГО ПОЛУЧИТСЯ»**

Руководитель А дает задание Б приобрести оборудование определенной марки. Б пытается объяснить, что этот тип оборудования не следует покупать по определенной причине. Но А подбирает внешне весомые аргументы в пользу своего решения и убеждает Б в его правильности. Б соглашается, однако тон его речи свидетельствует о том, что он не согласен с решением и не будет нести никакой ответственности за его последствия.

Через некоторое время мнение Б подтверждается, и оборудование демонтируется. Когда А вызывает к себе Б, чтобы проанализировать причину неудачи, тот отвечает: «Вы же сами хотели приобрести именно это. А я с самого начала предупреждал вас, что оборудование никуда не годится». Таким образом, скрытая коммуникация становится явной и порождает смену ролей и напряженность в общении.

«Я ГЛУП»

Новая сотрудница очень хорошо справляется с работой. Однако она постоянно задает шефу вопросы, на которые прекрасно может ответить сама. Сознавая это, руководитель каждый раз реагирует на такие вопросы раздраженно, от чего страдают не только отношения с этой сотрудницей, но и психологический климат в коллективе.

«ПНИ МЕНЯ»

Работник А в целом хорошо знает свое дело и выполняет его достаточно качественно, но при этом постоянно совершает мелкие ошибки, которых вполне можно избежать. Начальник каждый раз вызывает его к себе для объяснений, и А получает «пинок», который на время делает его внимательнее. Затем ситуация повторяется. **«СЕЙЧАС Я ТЕБЕ ПОКАЖУ»**

Руководитель говорит опоздавшему сотруднику: «Вы знаете, который уже час?» Сотрудник виновато отвечает: «Извините, пожалуйста, за опоздание, это больше не повторится». Руководитель (угрожающе): «Вы уже третий раз за эту неделю опаздываете на работу. Я не буду больше с этим мириться». Не зная, как реагировать, подчиненный молчит.

«ЗАЛ СУДА»

Ответственный за сбыт А и ответственный за рекламу Б не могут прийти к единому мнению по вопросу, требующему совместных усилий. Они обращаются к общему руководителю и просят, чтобы он сам решил проблему. Начинается длинная дискуссия, сопровождающаяся убедительными аргументами с обеих сторон. Вскоре участники беседы (или один руководитель) понимают, что конечной целью дискуссии является не выработка оптимального решения, а отстаивание собственной точки зрения. К спору часто подключаются сотрудники соперничающих отделов, которым отводится роль присяжных в суде. В итоге появляется проигравший, который склонен мстить за проигрыш. Так программируется еще одна подобная игра или более разрушительный конфликт.

Ответы к практическим задачам «ДА, НО».

1. Б находится в роли преследователя. Следует перейти в роль спасителя и понять, что А не готов принять советы, воспринимая их через призму собственных предрассудков и комплексов и отвергая, не анализируя. Б должен предложить решение в следующей форме: «Я вижу, вы столкнулись с трудностями и сомневаетесь в эффективности наших предложений. Я предлагаю составить список предложений без обсуждений. Вы потом сами их изучите и сможете воспользоваться».

2. А находится в подавленном состоянии, ощущает свою беспомощность и не видит выхода из положения («ученик "Я"»). С целью перехода в состояние «специалист "Я"» следует записать все предложения коллег без исключения и обдумать после совещания в спокойной обстановке. Кроме того, надо обязательно проанализировать свое состояние «ученик "Я"» на совещании, чтобы научиться сначала контролировать его, а затем избегать.

«ПОЗОР».

1. Если руководитель поймет, что обращает больше внимания на ошибки, чем на достижения подчиненных, то следует проанализировать достоинства и негативные качества как деятельности сотрудника, так и его самого как личности. Так нормальные коммуникации будут восстановлены.

2. Сотруднику необходимо сознательно активизировать свое состояние «специалист "Я"» и стимулировать такое же состояние у руководителя четким разграничением достоинств и ошибок в работе и подчеркиванием достоинств. Сотрудник укрепитесь в состоянии «специалист "Я"», и конфликт будет улажен.

«САМ УВИДИШЬ, ЧТО ИЗ ЭТОГО ПОЛУЧИТСЯ».

1. Если при разговоре с подчиненными вы слышите какие-либо аргументы против вашего решения, то постарайтесь конструктивно их проанализировать. Помните, что многие сотрудники робеют перед начальством, а мнение специалистов должно быть решающим в вопросах, больше относящихся к их компетенции, чем к компетенции руководителя.

Особенно внимательно относитесь к контраргументам и радуйтесь, что сотрудник ответственно относится к делу и предупреждает о возможных трудностях. Он может подметить важные моменты и предложить нужные решения.

2. Если вам не удалось убедить шефа никаким способом, то не старайтесь отомстить ему за невнимание к вашему мнению, соглашаясь с видимой покорностью с неправильным решением. Скажите шефу, что вам надо обдумать это задание, и запишите все аргументы «за» и «против», а также возможные решения по преодолению недостатков принятого решения. Покажите ваши записи руководителю в удобное для вас обоим время. Он будет их читать из состояния «специалист "Я"», а не из бунтарского «ученик "Я"», как при первом разговоре. В результате дискуссии будет выработано оптимальное решение и сохранятся добрые отношения между руководителем и сотрудником.

«Я ГЛУП».

1. Сотрудница находится в состоянии «ученик "Я"». Чтобы перевести ее в состояние «специалист "Я"», следует постоянно спрашивать ее, как она делала свою работу раньше, и добиваться конкретного ответа. Для поддержания состояния «специалист "Я"» используют следующие вопросы: «Какие у вас представления об этом? Как это можно сделать, по вашему мнению? Какой информации вам недостает, чтобы принять самостоятельное решение? Какой опыт решения подобных вопросов у вас есть?» и др.

2. Если коллеги или начальство неадекватно реагируют на ваши вопросы, то это означает, что вы могли бы решить их сами. Проблема заключается в том, что вы не можете классифицировать недостающую информацию на важную и второстепенную из-за недостатка опыта. Вы можете задавать вопросы, касающиеся важной информации, а касающиеся второстепенной информации - решать самостоятельно. С приобретением опыта к вам придет уверенность, и вы будете решать все вопросы сами, не нуждаясь в постоянном подтверждении правильности решений со стороны коллег и руководителя. Записывайте все вопросы и варианты их решения, и вы увидите, какие из них являются простыми, а какие требуют коллективного решения.

«ПНИ МЕНЯ».

1. Проанализируйте свое отношение к работнику А: выказываете ли вы ему признательность за хорошую работу или принимаете это как должное. Во втором случае начните поощрять его работу, одновременно тщательно ее контролируя. Обязательно соизмеряйте интенсивность контроля с частотой допущенных ошибок: чем меньше ошибок, тем меньше контроля. Скажите А о своем двойственном отношении к его работе: с одной стороны, вам нравится качество его работы, а с другой - очень раздражают нелепые погрешности. Спросите, что он собирается предпринять, чтобы избежать подобных ситуаций. Если эта тактика после многократного применения не дает никакого результата, то укажите сотруднику на возможные последствия его поведения: «Как вы считаете, что может предпринять администрация,

если вы и впредь будете допускать такие ошибки?» Если этот последний стимул состояния «специалист "Я"» не действует на работника, то стоит подумать о его должностных или иных перемещениях.

2. При возникновении конфликтов с руководством из-за ошибок в вашей работе проверьте правильность выполняемых действий. Если вы все делаете правильно и тем не менее совершаете ошибки, то проанализируйте из состояния «специалист "Я"» ситуацию в целом для выявления сопутствующих работе обстоятельств, которые вызывают ошибки. Разработайте систему самоконтроля во избежание спешки и перегрузок в работе, научитесь дружески, но твердо пресекать попытки отвлечь вас от прямых обязанностей. Подумайте о том, что позитивная оценка вашего труда важна не только для руководителя, но и для вас. С укреплением внутренней дисциплины пройдет напряженность во время труда, вызывающая ошибки, и качество работы повысится. **«СЕЙЧАС Я ТЕБЕ ПОКАЖУ».**

1. Проясните для себя, какие мотивы есть у вас для того, чтобы играть в эту игру, оцените для себя «распекаемого» сотрудника. Если ваша оценка положительна, то, выражая свое недовольство поведением сотрудника, вы прежде всего должны подчеркнуть его значимость, а затем критиковать: «Я ценю вас как ответственного и надежного работника, но вынужден констатировать, что на этой неделе вы трижды опоздали на работу. Мне хотелось бы, чтобы в будущем наша совместная работа была более приятной. Что вы собираетесь в дальнейшем предпринять, чтобы исключить опоздания?» Таким образом стимулируется состояние «специалист "Я"» у вас и вашего подчиненного.

2. Ваш начальник формально прав, только он слишком импульсивно реагирует, задевая ваше достоинство. Разрешение ситуации зависит только от вас, и ваш ответ должен быть из состояния «специалист "Я"», а не «ученик "Я"», спокойным и конструктивным: «Вы правы, я действительно трижды опаздывал на этой неделе, но уже предпринял определенные меры, чтобы в будущем быть пунктуальным».

«ЗАЛ СУДА».

1. Ваш опыт подсказывает вам правильное решение, но не позволяйте себе высказываться по этому поводу. Переведите дискуссию в деловое русло, и велика вероятность того, что противники сами придут к согласию. Если же вы займете одну из позиций, то получите победителя, который будет постоянно апеллировать к вам, и проигравшего, который будет мстить и провоцировать новые игры. Предложите спорящим взвесить все «за» и «против» в прямом диалоге в вашем присутствии, воспринимая вас как нейтрального советчика. В конце беседы оба участника сформулируют приемлемое для обоих решение.

2. Если вы твердо уверены, что ваши аргументы убедительнее, но ваш коллега не замечает этого, избегайте призывать руководителя в союзники. Это подорвет ваш авторитет как специалиста в своей области. Следует активизировать состояние «специалист "Я"»: позитивно взгляните на

аргументы коллеги и конструктивно воспринимайте его предубеждения. Не цепляйтесь за свою позицию из соображений престижа, и напряженность атмосферы спадет сама.

ЗАНЯТИЕ № 2 Тема: Организационная приверженность (2 часа)

Цель:

1. Ознакомиться с методиками диагностики организационной приверженности и лояльности персонала;
2. Провести диагностику по одной из предложенных методик;
3. Разработать коррекционные мероприятия на основе полученных данных диагностики.

Литература:

1. Доминьяк, В.И. Индексы мотивационной и карьерной привлекательности как посредники между организациями и обществом. // Психология и современное общество: взаимодействие как путь взаиморазвития: материалы Международной научно-практической конференции. - СПб.: СПбГУиП, 2006. Ч.1. - с.196-200.
2. Доценко Е. Измерение приверженности персонала компании с помощью опросной методики // Институт Практической Психологии ИМАТОН. Материалы IV Всероссийской научно-практической конференции «Психология бизнеса: управление персоналом в государственных организациях и коммерческих структурах». Часть 2. СПб.: ГП «ИМАТОН», 2001.
3. Магура М.И. Современные персонал-технологии / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. // Управление персоналом. - 2001. - №6. - С. 45-50.

Оснащение:

1. Методика «Возможность реализации мотивов» В. Доминьяка (ВРМ) -теоретическое обоснование, бланк методики, ключ, нормативные значения;
2. Опросник организационной лояльности Л. Портера - теоретическое обоснование, бланк опросника, ключ, нормативные значения;
3. Шкала организационной лояльности Дж. Мейера и Н. Аллен -теоретическое обоснование, бланк опросника, ключ, нормативные значения.

Форма отчета: лабораторный отчет

ЗАНЯТИЕ № 3

Тема: Практическая деятельность психолога в организации (2 часа)

деловая игра «Преодоление сопротивления менеджмента»

Цель: Развитие умений и навыков по преодолению сопротивления управлению.

Литература:

Зильберман М. Консалтинг: методы и технологии / Пер. с англ. - СПб.: Питер, 2006. - 432с. **Описание хода деловой игры:**

1. Из группы студентов определяются участники игры - 6 человек. Распределяются роли: докладчик, руководитель производственного подразделения, представитель профсоюза, генеральный управляющий, менеджер по финансово-экономическим вопросам, руководитель отдела по маркетингу и сбыту;
2. Все участники игры готовят свои роли (время для подготовки 20 минут);
3. Студенты, не являющиеся непосредственными участниками игры, будут наблюдать за ходом игры в качестве наблюдателей;
4. Участники игры получают сценарии ролей, каждый свою форму сценария;
5. Экспертам предлагается «Карта наблюдателя»;
6. Проигрывание ситуации осуществляется в течение 30-40 минут;
7. Обсуждение и подведение итогов (выступление участников и наблюдателей) - время 25-30 минут.

Вопросы:

- Вопросы «докладчику»:
 - описать его собственное отношение к этой ролевой игре;
 - в чем проявились эмоциональные реакции;
 - реалистично ли выглядел проигранный сценарий;
 - знакома ли по реальной жизни эта смоделированная ситуация;
 - возникло ли ощущение того, что оппозиция коллег — это личное оскорбление;
 - удалось ли закончить доклад своевременно;
 - каковы результаты (по его оценке);
 - что удалось;
 - что можно было бы сделать иначе;
- Вопросы «представителям менеджмента»:
 - были ли они удовлетворены в отношении тех вопросов, которые вызывали у них беспокойство;
 - вызывает ли у них доверие представленный докладчиком план;
- Вопросы для наблюдателей:
 - в чем смысл занимаемой участниками позиции;
 - пытались ли участники игры понять позицию и ценности друг друга;
- Вопросы для всех участников и наблюдателей:
 - повлияло ли на исход ролевой игры статусное несоответствие участников;
 - что можно было бы считать идеальным исходом этой ролевой игры — решение, выработанное на основе консенсуса; единогласно принятое

решение пройти программу дополнительного обучения; приостановку дискуссии о пересмотре стратегического плана развития организации?

Оснащение:

1. Сценарии ролей (формы А, В, С, D, E, F)
2. Карта наблюдателя (форма G)
3. Бумага, маркеры **Форма**

отчета: круглый стол

ЗАНЯТИЕ № 4

Тема: Практическая деятельность психолога в организации (2 часа)

Организационная самодиагностика (Метод «Метафора») Цель:

Развитие умений и навыков по: установлению контакта с клиентской организацией; получению представления о проблемах организации; преодолению напряженности, дистанции в отношениях между психологом и клиентской организацией.

Литература:

Пригожин, А.И. Методы развития организаций / А.И. Пригожин. -М.: МЦФЭР, 2003. - 864 с. **Ход занятия:**

1. Каждому студенту дается лист бумаги формата А4 и фломастеры. Дается инструкция: «Пусть каждый в отдельности нарисует образ вашей группы так, как он ее видит» (15-20 минут).
2. Рисунки собираются и предъявляются на обсуждение. Рисунки анонимные (35-40 минут).

Вопросы для обсуждения:

- что хотел сказать автор этого рисунка?
 - как вы видите этот рисунок?
 - что означает этот символ, фигура, стрелка?
 - какая картина получилась у нас?
 - что преобладает на рисунках?
 - какое настроение в группе преобладает?
 - чего больше - тревоги или радости на совокупной картине?
3. Анализ изображений преподавателем (10 минут). Нахождение проблем требующих решения.
 4. Акцентирование внимания студентов на этапы проведения самодиагностики, роль руководителя и сотрудников в организации в процессе самодиагностики (10 минут).

Оснащение:

- листы бумаги формата А 4;
- набор ярких фломастеров;
- скотч.

Форма контроля: Аналитический отчет

План УСРС
по дисциплине «Организационная психология»
 дневная форма получения образования

| Название темы | Кол-во часов | Форма | <u>контроля</u> |
|--|--------------|-------|-----------------|
| УСРС № 1 | | | |
| Тема: Введение в организационную психологию | | | |
| 1. Журавлев А.Л. Совместное творчество как ресурс деятельности организации: состояние и перспективы исследований // А.Л. Журавлев, Т.А. Нестик. / Психологический журнал, 2011, Том 32, № 1, С. 3-21. [эл. вар.] | 4 | | |
| 2. Штроо В.А. Целостность организации и уровни ее анализа // В.А. Штроо / Вестник Московского государственного областного университета. Серия Психологические Науки. 2009. № 4. С. 50-60. [эл. вар.] | | | |
| УСРС № 2 | | | |
| Тема: Организация как объект изучения организационной психологии | | | |
| 1. Липатов, С.А. Организационные представления // С.А. Липатов / Мир психологии. - 2004. № 3. - С. 116-122. [эл. вар.] | 2 | | |
| 2. Яхонтова, Е.С. Доверие в управлении персоналом. Зарубежные подходы и отечественный опыт оценки // Е.С. Яхонтова / Журнал «Социологические исследования» 2004. № 9. С. 117-121. [эл. вар.] | | | |
| УСРС № 3 | | | |
| Тема: Организационная приверженность | | | |
| 1. Доминьяк, В.И. Измерение лояльности: действующая модель / В.И. Доминьяк. // ПЕРСОНАЛ-МИКС, 2004. №2(21). - С. 114-119.; №3(22). - С. 105-108. | | | |
| 2. Липатов, С.А. Проблема организационной приверженности и идентификации с точки зрения социальной психологии // С.А. Липатов / Мир психологии. - 2004. № 2. - С. 142-148. [эл. вар.] | | | |
| 3. Липатов, С.А. Исследование организационной идентификации в зарубежной психологии // С.А. Липатов, В.А. Ловаков. / Национальный психологический журнал. - 2010. № 1 (3). - С. 70-75. | 6 | | |
| 4. Липатов, С.А. Организационная идентификация и приверженность персонала: сходство и различие // С.А. Липатов, В.А. Ловаков. / Психология. Журнал Высшей школы экономики, 2011. Т. 8, № 2. С. 69-80. [эл. вар.] | | | |
| 5. Ребзуев Б.Г. Четырёхслойная модель аффективной преданности работников организации // Б.Г. Ребзуев / Психологический журнал. 2006. Т. 27. № 2. С. 44-59. [эл. вар.] | | | |
| УСРС № 4 | | | |
| Тема: Основы взаимодействия в системе «человек-организация-общество» | | | |
| 1. Бусыгина, И.С. Корпоративная безопасность и «самость» организации: акмеологический подход // И.С. Бусыгина. / Мир психологии, 2010. С. 240-251 [эл. вар.] | 2 | | |
| 2. Бусыгина, И.С. Угрозы корпоративной безопасности организации: акмеологический подход/ И.С. Бусыгина.// Проблемы управления, 2010. №3 (36), с. 186-190 [эл. вар.] | | | |

Конспект первоисточников

Дата
контроля

Итоговый контроль

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ

ТЕМАТИКА ТВОРЧЕСКИХ РАБОТ
(реферат)

1. Ролевое поведение в организации. Связь ролевого поведения с культурой организации.
2. Статус как проявление особенностей системы взаимоотношений в организации. Связь статуса, организационной культуры и ролевого поведения.
3. Удовлетворенность трудом и психологический климат в коллективе.
4. Коммуникативные потребности людей и их реализация в рамках организации.
5. Коммуникативные барьеры в организации. Типы барьеров. Особенности их преодоления.
6. Обратная связь (ОС) и ее роль в производственных отношениях. Характеристика ОС. Принципы, проблемы. Влияние ОС на поведение человека.
7. Личность в организации. Специфика индивидуальной адаптации. Влияние адаптации отдельного работника на успешность деятельности организации в целом.
8. Персональное развитие в организации: этапы карьеры и ее планирование.
9. Проблемное поведение. Типы проблемных работников. Виды проблем. Особенности возникновения и протекания. Дисциплинарная культура и этика.
10. Стрессы, связанные с работой. Управление стрессами.
11. Психологическое консультирование. Формы консультирования. Требования к психологу и процессу консультирования.
12. Групповая динамика. Особенности внутригрупповых процессов и их влияние на эффективность деятельности группы.
13. Взаимодействие личности и группы. Конструктивное и деструктивное развитие отношений.
14. Руководство и лидерство: сходство и различие; влияние на поведение сотрудников.
15. Психологический климат. Его компоненты. Факторы, влияющие на формирование организационного климата. Оптимальный и неоптимальный климат.
16. Межличностные и организационные конфликты. Причины и профилактика конфликтов в организации.
17. Факторы возникновения конфликтов: информационные, структурные, ценностные, отношений и поведенческие. Их влияние на развитие конфликта.
18. Модели и типы конфликтов в организации. Динамика конфликта.

19. Управление конфликтами и управление через конфликт. Влияние конфликтов на организационное поведение.
20. Природа организационных изменений. Психологические аспекты в реагировании на изменения: принятие и сопротивление. Причины сопротивления.
21. Влияние нововведений в организации на поведение сотрудников. Проведение успешного изменения. Функции психолога в организации.
22. Принципы создания команды в организации. Достоинства и недостатки команды. Цели формирования команды.
23. Методы исследования организационной психологии. Основные подходы и используемые методики. Их значение. Разработка методов исследования.
24. Управление многонациональной рабочей силой. Особенности и барьеры культурной адаптации. Подходы к преодолению барьеров.

РАЗДЕЛ КОНТРОЛЯ ЗНАНИИ

ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДУЕМЫХ СРЕДСТВ ДИАГНОСТИКИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

- устный опрос во время семинарских занятий;
- написание рефератов по предложенной тематике;
- конспектирование первоисточников;
- выполнение лабораторных работ;
- выполнение УСРС
- устный экзамен.

ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

по учебной дисциплине «Организационная психология»

1. Место организационной психологии среди психологических дисциплин.
2. Общая характеристика ранних теорий организации: Ф.Тейлор, А. Файоль, М. Вебер, Э. Мэйо, Д. Мак-Грегор.
3. Общая характеристика системных теорий организации: Гласиер; И. Ансофф, Г. Саймон.
4. Общая характеристика ситуационных теорий организации: Дж. Вудворд, Т. Бернс, Дж. Сталкер, П. Лоуренс, Дж. Лорш.
5. Сущность и основные черты организации (понятие, миссия, цели, структура, виды организаций).
6. Линейно-функциональная организационная структура (характеристика, преимущества, недостатки).
7. Дивизионная организационная структура (характеристика, преимущества, недостатки).
8. Проектная организационная структура (характеристика, преимущества, недостатки).
9. Характеристика сетевых организаций (понятие, особенности, основные элементы, способы управления, этапы развития).
10. Характеристика виртуальных организаций (понятие, особенности, основные элементы, способы управления, этапы развития).
11. Характеристика обучающихся организаций (понятие, особенности, основные элементы, способы управления, этапы развития).
12. Основные подходы (ситуативный подход: целевой, ресурсный, подход внутренних ресурсов; подход акционеров) и показатели эффективности организаций.
13. Жизненный цикл организации (традиционный подход; подход В. Зигерта, Л. Ланга; прикладная управленческая теория И. Адизеса).
14. Прикладная управленческая теория И. Адизеса: этап «выхаживания» - нормальные и аномальные проблемы.
15. Прикладная управленческая теория И. Адизеса: этап «младенчество» - нормальные и аномальные проблемы.

16. Прикладная управленческая теория И. Адизеса: этап «детство» -нормальные и аномальные проблемы.
17. Прикладная управленческая теория И. Адизеса: этап «юность» -нормальные и аномальные проблемы.
18. Прикладная управленческая теория И. Адизеса: этап «расцвет» -нормальные и аномальные проблемы.
19. Прикладная управленческая теория И. Адизеса: этап «аристократизм» -нормальные и аномальные проблемы.
20. Прикладная управленческая теория И. Адизеса: этап «бюрократизм» -нормальные и аномальные проблемы.
21. Прикладная управленческая теория И. Адизеса: этап «смерть».
22. Организационное поведение: понятие, модели взаимодействия человека и организации («от человека к организации», «от организации к человеку»).
23. Личностные характеристики сотрудника, влияющие на организационное поведение индивида.
24. Индивидуальные характеристики сотрудника, влияющие на организационное поведение индивида.
25. Ситуационные характеристики, влияющие на групповое поведение в организации.
26. Понятие и содержание корпоративной культуры.
27. Структура корпоративной культуры (Э. Шейн).
28. Функции корпоративной культуры.
29. Факторы, оказывающие влияние на формирование организационной культуры.
30. Организационная приверженность: понятие, западный (Р. Маудэй, Дж. Мейер, Н. Аллен) и российский (Е.В. Сидоренко, М.И. Магура) подходы.
31. Отличительные черты приверженных работников.
32. Индивидуальные характеристики сотрудника как источник организационной приверженности.
33. Организационные характеристики как основные источники организационной приверженности.
34. Развитие представлений о лояльности: сравнительный анализ.
35. Модели организационной лояльности.
36. Уровни развития организационной лояльности.
37. Факторы, влияющие на уровень организационной лояльности.
38. Факторы, способствующие девиации в организации.
39. Неудовлетворенность работой в организации: абсентеизм, текучесть кадров.
40. Репутация организации: понятие, структура. Ловушки репутации (односторонний имидж, обобщенный бренд продукции, ловушка оценивания, ловушка корпоративной символики).
41. Доверие в организации: понятие, виды и источники доверия в организации.
42. Организационная безопасность: факторы внешней и внутренней угрозы.

43. Психологическая служба как фактор внутренней угрозы организационной безопасности.
 44. Группы корпоративного риска.
 45. Профилактика негативных последствий актуализации факторов угрозы.
 46. Факторы внешней и внутренней угрозы организационной безопасности в Республике Беларусь.
 47. Психологическая служба в организации: понятие, цели, задачи, морально-этические принципы работы психолога.
 48. Принципы и правила пользования психологической информацией.
 49. Основные виды деятельности психолога в организации.
 50. Документы, используемые психологом в работе с персоналом. Отчетная документация.
 51. Способы формирования благоприятного имиджа психолога в организации.
 52. Особенности диагностической работы психолога в организации.
 53. Особенности, основные приемы и методы коррекционно-развивающей работы в организации.
 54. Понятие психологической экспертизы в организации.
- Комплектование экспертной группы.

КРИТЕРИИ ОЦЕНОК РЕЗУЛЬТАТОВ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ

10 (десять) баллов - зачтено:

- систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной дисциплины «Организационная психология», по основным вопросам, выходящим за ее пределы;
- точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы;
- безупречное владение инструментарием учебной дисциплины, умение его эффективно использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- выраженная способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в нестандартной ситуации;
- полное и глубокое усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины;
- умение свободно ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях современной организационной психологии и давать им аналитическую оценку, использовать научные достижения других дисциплин;
- творческая самостоятельная работа на семинарских, активное творческое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

9 (девять) баллов - зачтено:

- систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы дисциплины «Организационная психология»;
- точное использование научной терминологии, грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы;
- владение инструментарием учебной дисциплины «Организационная психология», умение его эффективно использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно и творчески решать сложные проблемы в нестандартной ситуации в рамках учебной программы учреждения высшего образования по учебной дисциплине;
- полное усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Организационная психология»;
- умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях современной организационной психологии и давать им аналитическую оценку;
- систематическая, активная самостоятельная работа на практических, лабораторных занятиях, творческое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

8 (восемь) баллов - зачтено:

- систематизированные, глубокие и полные знания по всем поставленным вопросам в объеме учебной программы по дисциплине дисциплины «Организационная психология»;
- использование научной терминологии, грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы;
- владение инструментарием учебной дисциплины «Организационная психология» (методами комплексного анализа, техникой информационных технологий), умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно решать сложные проблемы в рамках учебной программы учреждения высшего образования по учебной дисциплине;
- усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины;
- умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях современной организационной психологии, и давать им аналитическую оценку;
- активная самостоятельная работа на семинарских, лабораторных занятиях, систематическое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

7 (семь) баллов - зачтено:

- систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы дисциплины «Организационная психология»;
- использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы и обобщения;
- владение инструментарием учебной дисциплины «Организационная психология», умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- свободное владение типовыми решениями в рамках учебной программы дисциплины «Организационная психология»;
- усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Организационная психология»;
- умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях современной организационной психологии и давать им аналитическую оценку;
- самостоятельная работа на семинарских, лабораторных занятиях, участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

6 (шесть) баллов - зачтено:

- достаточно полные и систематизированные знания в объеме учебной программы дисциплины «Организационная психология»;

- использование необходимой научной терминологии, грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать выводы;
- владение инструментарием учебной дисциплины «Организационная психология», умение его использовать в решении учебных и профессиональных задач;
- способность самостоятельно применять типовые решения в рамках учебной программы дисциплины «Организационная психология»;
- усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Организационная психология»;
- умение ориентироваться в базовых теориях, направлениях по изучаемой дисциплине и давать им оценку;
- активная самостоятельная работа на семинарских, лабораторных занятиях, периодическое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

5 (пять) баллов - зачтено:

- достаточные знания в объеме учебной программы дисциплины «Организационная психология»;
- использование научной терминологии, грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать выводы;
- владение инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в решении учебных задач;
- способность самостоятельно применять типовые решения в рамках учебной программы по дисциплине «Организационная психология»;
- усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Организационная психология»;
- умение ориентироваться в базовых теориях, концепциях и направлениях организационной психологии и давать им сравнительную оценку;
- самостоятельная работа на практических, лабораторных занятиях, фрагментарное участие в групповых обсуждениях, достаточный уровень культуры исполнения заданий.

4 (четыре) балла - зачтено:

- достаточный объем знаний в рамках образовательного стандарта высшего образования;
- усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Организационная психология»;
- использование научной терминологии, умение делать выводы без существенных ошибок;
- владение инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в решении стандартных (типовых) задач;
- умение под руководством преподавателя решать стандартные (типовые) задачи;

- умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине «Организационная психология» и давать им оценку;
- работа под руководством преподавателя на практических, лабораторных занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий.

3 (три) балла - не зачтено:

- недостаточно полный объем знаний в рамках образовательного стандарта высшего образования;
- знание части основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Организационная психология»;
- использование научной терминологии, изложение ответа на вопросы с существенными логическими ошибками;
- слабое владение инструментарием учебной дисциплины «Организационная психология», некомпетентность в решении стандартных (типовых) задач;
- неумение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях изучаемой дисциплины;
- пассивность на семинарских и лабораторных занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.

2 (два) балла - не зачтено:

- фрагментарные знания в рамках образовательного стандарта высшего образования;
- знание отдельных литературных источников, рекомендованных учебной программой дисциплины «Организационная психология»;
- неумение использовать научную терминологию дисциплины, наличие в ответе грубых логических ошибок;
- пассивность на семинарских и лабораторных занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.

1 (один) балл - не зачтено: отсутствие знаний и (компетенций) в рамках образовательного стандарта высшего образования, отказ от ответа, неявка на аттестацию без уважительной причины.

МЕТОДИКА ФОРМИРОВАНИЯ ИТОГОВОЙ ОЦЕНКИ

1. При получении итоговой оценки (Q) учитываются:

- оценка за активность на занятиях (Q_z),
- оценка за УСРС (Q_y),
- оценка за творческую работу (реферат) (Q_r),
- оценка за ответ на вопросы экзамена ($Q_э$).

2. Оценка относительной важности:

$$W_z = 0,4; W_y = 0,2; W_r = 0,2; W_э = 0,2.$$

3. Если, у студента

$$Q_z = 6, Q_y = 7, Q_r = 9, Q_э = 9 \text{ то,}$$

$$Q = Q_z W_z + Q_y W_y + Q_r W_r + Q_э W_э = 2,4 + 1,4 + 1,8 + 1,8 = 7,4. \text{ После округления } Q = 7.$$

ВСПОМОГАТЕЛЬНЫЙ РАЗДЕЛ

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

(дневная форма получения образования)

| №№ п/п | Тематика занятий | Лекции | Семинары | Лабораторные | УСРС |
|-----------|--|--------|----------|--------------|-------|
| 1. | Введение в организационную психологию | 4 | 2 | — | 4ч.л. |
| 2. | Организация как объект изучения организационной психологии | 4 | 2 | — | 4ч.с. |
| 3. | Организационное поведение | 2 | 2 | 2 | — |
| 4. | Организационная культура | 2 | 2 | — | — |
| 5. | Организационная приверженность персонала | 2 | 2 | 2 | 4ч.л. |
| 6. | Основы взаимодействия в системе «человек-организация-общество» | 2 | 2 | — | 2ч.л. |
| 7. | Практическая деятельность психолога в организации | 4 | 4 | 2 | — |
| Всего: 58 | | 20 | 16 | 8 | 14 |

Форма контроля — экзамен.

ПЕРЕЧЕНЬ ЛИТЕРАТУРЫ:

Основная литература

4. Занковский, А.Н. Организационная психология: уч. пособие / А.Н. Занковский. — М.: ФОРУМ, 2009. — 648 с.
5. Мильнер, Б.З. Теория организации: Учебник / Б.З. Мильнер. — 6-е изд., — М.: ИНФРА-М, 2008. — 794 с.
6. Организационная психология: Учебник / Под общ. ред. А.Б. Леоновой. — М.: ИНФРА-М, 2014. — 425 с.

Дополнительная литература

1. Адизес, И. Управление жизненным циклом корпорации / И. Адизес. Пер. с англ. Под науч. Ред. А. Г. Сеферяна. — СПб.: Питер, 2007. — 384 с.
2. Адриан Ф. Темная сторона поведения на работе: как понять, почему сотрудники увольняются, воруют или обманывают вас и как этого избежать / Ф. Адриан, Дж. Тейлор. — Днепрпетровск: Баланс Бизнес Букс, 2005. — 336 с.
3. Бородин, И.А. Основы психологии корпоративной безопасности / И.А. Бородин. — М.: Высшая школа психологии, 2004. — 160 с.
4. Бусыгина, И.С. Корпоративная безопасность и «самость» организации: акмеологический подход / И.С. Бусыгина // Мир психологии, 2010. С. 240251.
5. Бусыгина, И.С. Угрозы корпоративной безопасности организации: акмеологический подход / И.С. Бусыгина. // Проблемы управления, 2010. №3 (36), с. 186-190.
6. Геберт Д. Организационная психология / Д. Геберт, Лутц фон Розенштиль. — Х.: Гуманитарный центр, 2006. — 624 с.
7. Гринберг Дж. Организационное поведение: от теории к практике / Дж. Гринберг, Р. Бэйрон.; — М.: Вершина, 2004. — 912 с.
8. Гулевич, О.А. Психология межгрупповых отношений / О.А. Гулевич. — М.: Московский психолого-социальный институт, 2007.— 432 с.
9. Дафт, Р. Теория и практика организации для психологов и экономистов. Управлять организацией правильно. Как? / Р. Дафт. — СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2009. — 384 с.
10. Джуэлл, Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов / Л. Джуэлл . — СПб.: Питер, 2001. — 720 с.
11. Дик, Р. Преданность и идентификация с организацией / Рольф Дик. — Х.: Гуманитарный центр, 2006. — 139 с.
12. Доминьяк, В.И. Организационная лояльность: основные подходы / В.И. Доминьяк // МеНеджеЯ по персоналу, 2006. №4. — С. 36-40
13. Журавлев А.Л. Совместное творчество как ресурс деятельности организации: состояние и перспективы исследований / А.Л. Журавлев, Т.А. Нестик // Психологический журнал, 2011, Том 32, № 1, С. 3-21.
14. Ильин, Е.П. Психология доверия / Е.П. Ильин. — СПб.: Питер, 2013. — 288с.

15. Капитонов, Э.А. Корпоративная культура: теория и практика / Э.А. Капитонов, Г.П. Зинченко, А.Э. Капитонов. — М.: Альфа-пресс, 2005. — 352с.
16. Кирхлер Э. Дизайн работ в организации // Психология труда и организационная психология; / Э. Кирхлер, Э. Хёльцл. Т.3 / Пер. с нем. — Х.: Гуманитарный центр, 2003. — 212 с.
17. Купрейченко, А.Б. Психология доверия и недоверия / А.Б. Купрейченко. — М.: ИП РАН, 2008. — 576 с.
18. Купчинова, Т.В. Организационная культура: учеб.-метод. комплекс ... / Т.В. Купчинова. — Мн.: БГУ, 2004. — 115с.
19. Липатов, С.А. Проблема организационной приверженности и идентификации с точки зрения социальной психологии / С.А. Липатов // Мир психологии. — 2004. № 2. — С. 142-148.
20. Липатов С.А. Исследования организационной идентификации в зарубежной психологии / С.А. Липатов, В.А. Ловаков // Национальный психологический журнал. — 2010. №1(3). — С. 70-75.
21. Организационное поведение. Хрестоматия. Учебное пособие для факультетов: психологических, экономических и менеджмента / Ред. -сост. Д.Я. Райгородский. — Самара: Бахрам-М, 2006. — 752 с.
7. Организационное поведение: Учебник для вузов / Под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. — СПб.: Питер, 2010. — 464 с.
22. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / Под ред. Проф. Г.С. Никифорова. — СПб.: Речь. 2010. — 816 с.
23. Скрипкина Т.П. Психология доверия: уч. пособие / Т.П. Скрипкина. — М.: Академия, 2000. — 264 с.
24. Спивак, В.А. Организационное поведение: учеб. пособие / В.А. Спивак. — М.: Эксмо, 2009. — 320 с.
25. Справочник психолога-консультанта организации / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. — 2-е изд. — Ростов н/Д: Феникс, 2007 — 638 с.
26. Уорнер М. Виртуальные организации. Новые формы ведения бизнеса в XXI веке / М. Уорнер, М. Витцель. Пер. с англ. — М.: Хорошая книга, 2005. — 296 с.
27. Хребина, С.В. Организационная психология в образовании и предпринимательстве: учеб. пособие / С.В. Хребина, Т.М. Краснянская, И.А. Колинченко. — Пятигорск: ПГЛУ, 2009. — 203 с.
28. Шейн, Э.Х. Организационная культура и лидерство / Под ред. В.А. Спивака. — СПб.: Питер, 2002. — 336 с.
29. Шейнис М.Ю. Рабочая книга психолога организации / М.Ю. Шейнис. — Самара: Издательский дом «Бахрам-М», 2005. — 224с.

РЕКОМЕНДУЕМЫЕ ОСНОВНЫЕ ВИДЫ И ФОРМЫ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНТОВ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

Лекционное занятие

На лекциях рассматриваются основные теоретические положения учебной дисциплины, раскрываются идеи и логика построения курса, воспитывается умение логически мыслить и анализировать явления. Правильно построенное лекционное занятие предполагает активную напряженную работу студента. Запись лекции требует от студента навыков кратко, последовательно фиксировать основные положения лекции, умений структурировать лекционный материал.

Семинар

Семинар - аудиторная диалоговая форма занятий по одной из тем курса, предполагающая активное участие студентов, как правило, получивших специальные задания. Основной формой семинарской работы является совместный анализ заранее прочитанного текста, указанного в программе курса и позволяющего сформировать навыки самостоятельной интерпретации и умения аргументировать свою точку зрения.

Практическое занятие

Практические занятия призваны углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции в обобщенной форме, и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности. Данные занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания студентов и выступают как средство оперативной обратной связи.

Структура практического занятия состоит из следующих компонентов:

- повторение теоретических положений в соответствии с планом практического занятия.
- применение теоретических положений на прикладном и практическом уровне под руководством преподавателя.
- практическое занятие оформляется студентом письменно (правила оформления такие же, как в лабораторной работе).

Лабораторное занятие

Лабораторное занятие — это форма учебной деятельности, служащая для отработки практических действий по тому или иному предмету. Цель лабораторной работы — повторение и проверка экспериментальных данных, эмпирическое подтверждение теоретических и прикладных исследований.

Основная задача лабораторных занятий - формирование конкретных умений и навыков на основе полученных теоретических знаний по предмету. Кроме того, лабораторные занятия дают возможность приобретения студентами навыков ведения исследовательской работы. На занятиях моделируются и обсуждаются практические ситуации, фрагменты будущей

деятельности студентов в виде учебных ситуационных задач, отрабатываются различные действия по применению соответствующих знаний.

Лабораторные занятия проводятся как в лабораториях университета, так и на экспериментальных базах факультета.

Контроль на лабораторных занятиях осуществляется посредством оценивания:

- активности студентов в обсуждении и решении практических ситуаций, моделируемых на занятиях.
- умения использовать имеющиеся теоретические знания при выполнении практических заданий.
- степени сформированности навыков исследовательской работы.

На лабораторных занятиях используются различные формы самоконтроля студентов и взаимных проверок студентами правильности выполнения заданий.

Структура лабораторного занятия:

- краткое резюме.
- теоретическое введение
- изложение эксперимента (моделирование практической ситуации).
- результаты эксперимента.
- выводы.
- список используемых источников.

Резюме представляет собой сжатое изложение основных этапов лабораторной работы и является аннотацией к последующему изложению.

Теоретическое введение - это изложение фундаментальных положений, которых придерживались авторы воспроизводимого эксперимента или на которых базируется моделируемая ситуация.

Изложение эксперимента предполагает наличие цели, характеристики объекта (испытуемых), описание стимульного материала и хода эксперимента.

Результаты эксперимента отражают качественное и количественное представление данных, желательно обработанных с помощью методов математической статистики.

В заключении автор делает выводы о соответствии/несоответствии полученных результатов с данными классического исследования.

Лабораторное занятие должно быть представлено в письменной форме (требования к его оформлению такие же, как к реферату) и проводится как в лабораториях университета, так и на экспериментальных базах факультета.

Тематическое сообщение

Тематическое сообщение - устное или письменное изложение студентом основного содержания учебного материала по определенной теме. Тематическое сообщение имеет своей целью конкретизацию и углубление знаний, полученных на лекциях.

Прежде чем приступить к работе над сообщением по определенной теме, необходимо внимательно изучить конспект лекций, просмотреть учебник, чтобы восстановить в памяти содержание и логическую структуру обсуждаемого на лекционном занятии материала, ознакомиться с планом семинарского занятия и списком литературы. Поскольку для изучения той или иной темы нередко рекомендуется не один, а несколько источников, то на младших курсах одним из лучших вариантов является чтение (хотя бы беглое) всей литературы, а тематическое сообщение составляется на основе одного, наиболее полного и подходящего по содержанию произведения. На старших курсах целесообразно строить свое сообщение на основе материала из различных источников, освящая и сопоставляя различные взгляды, точки зрения. В процессе дальнейшей работы необходимо правильно составить и продумать план тематического сообщения, что значительно ускорит и облегчит работу над ним.

Поскольку сообщения по своему назначению могут быть разными; доклад по основному вопросу, дополнение, содоклад, то их построение тоже может быть различным. Студент, выступающий с содокладом и дополнением, должен внимательно слушать товарища, чтобы избежать ненужных повторений и при необходимости вносить изменения в наличный план сообщения.

Хорошее впечатление производят выступления, которые отличаются четкостью структуры, глубиной, аргументированностью и убедительностью, ясным и грамотным изложением. Поэтому в процессе работы над тематическим сообщением важно уяснить и усвоить подготовленный материал, продумать логику его подачи, выделить главные мысли.

Само изложение тематического сообщения важно ограничить 5-7 минутами. При этом необходимо исключить чтение конспекта.

Реферат

Реферат - это письменная работа, в сжатом виде передающая содержание, основные идеи, положения, выводы первоисточника. Научный текст в реферате излагается развернуто, детально, с сохранением основной авторской аргументации. Объем реферата зависит от конкретных целей и задач и составляет до 30 % объема реферируемой работы.

В реферате выделяются следующие структурные компоненты: вступление, основная часть и заключение. Во вступительной части содержатся выходные данные о реферируемой работе (название, дата написания, место и год издания); сообщаются сведения об авторе; называется тема реферируемого источника, кратко излагается основная проблематика, отмечается ее актуальность.

В основной части реферата: характеризуется структура первоисточника; передается важнейшая информация текста, раскрываются основные проблемы, положения, анализируется система авторской аргументации; даются ссылки на иллюстративный, фактический материал. Для составления текста реферата необходимо проанализировать формально

смысловую структуру текста первоисточника, осмыслить важнейшие положения авторской концепции. Допускается композиционная перестройка текста первоисточника: исключение избыточной информации, объединение идентичной информации из разных частей текста. Возможно составление серии тезисов, отражающих структуру реферата и охватывающих все основные положения первоисточника с указанием на используемый в реферируемой работе иллюстративный фактический материал.

Коллоквиум

Коллоквиум (лат. colloquium - разговор, беседа) - это одна из форм деятельности студентов, выполняющая контрольно-обучающую функцию.

Коллоквиум проводится в форме беседы преподавателя со студентами либо как научное собрание с обсуждением докладов на определенную тему. Для обсуждения на коллоквиуме выносятся отдельные разделы, темы, вопросы изучаемой учебной дисциплины, а также рефераты, проекты и другие работы студентов. Другими словами, коллоквиум - это метасеминар или «семинар семинаров», позволяющий интегрировать знания по отдельным темам дисциплины, проанализировать внутрипредметные и межпредметные связи.

Участие студентов в коллоквиуме требует от них умений не только транслировать, но и конструировать новые знания в условиях диалога, обмена мнениями. В свою очередь, преподаватель получает информацию о характере самостоятельной работы студентов, о трудностях и причинах ошибочных представлений по тем или иным вопросам темы, раздела, и главное, выявляет степень правильности, объема, глубины знаний и умений студентов.

Вопросы коллоквиума разрабатываются преподавателем учебной дисциплины. Задания могут варьироваться в соответствии с конкретными дидактическими целями и задачами. При возникновении затруднений в беседе студент может обратиться к системе разъяснений, последовательно выводящий его на правильную последовательность действий.

Коллоквиум дает возможность диагностики усвоения знаний, выполняет организующую функцию, активизирует студентов и является одной из наиболее действенных форм обратной связи. Коллоквиум предполагает максимальное использование интерактивных форм и методов, каждый студент должен принять участие в обсуждении в той или иной форме не менее чем 70 % учебного материала, выносимого на коллоквиум.

Управляемая самостоятельная работа студентов (УСРС)

Цель управляемой самостоятельной работы студентов: развитие внутренних психологических механизмов интеллектуальной активности студентов, их познавательных способностей путем включения в активную учебную и научно-профессиональную деятельность.

Формы управляемой самостоятельной работы студентов: аудиторная; внеаудиторная.

Виды управляемой самостоятельной работы студентов:

1. Репродуктивная (учебная, консультационная): выполнения упражнений из учебной литературы; прослушивание аудиоматериалов; просмотр видеоматериалов; работа со словарями.

2. Продуктивная (исследовательская): подготовка к контрольным и аудиторным самостоятельным работам; выполнение курсовых работ; подготовка фрагментов лекций, психологических консультаций, диагностических процедур, психологических тренингов; решение домашних заданий творческого характера; выполнение научно-исследовательской работы (инициативной, планируемой проблемными лабораториями); изучение, аннотирование, реферирование дополнительной научной литературы; подготовка к олимпиадам, конференциям и конкурсам.

Контроль УСРС осуществляется преподавателем и отражается в рабочей тетради каждого студента в нормативных оценках, принятых в целом для данного эксперимента.

Формами контроля УСРС могут быть: коллоквиум, дискуссия, сочинения, реферат, эссе, аналитический отчет, кроссворд, статья, программа тренинга, лабораторная работа, стандартизация диагностической методики и подготовка стимульного материала.

Анализ журнальных статей

Аналізу подлежат публикации в соответствующих профилю дисциплины рецензируемых журналах, сборниках материалов и тезисов научно-практических конференций или коллективных монографиях.

Основные требования аналогичны к анализу монографии с учетом разницы в объеме публикации. Анализ статьи должен осуществляться в соответствии с планом ее автора. При отсутствии структурных компонентов анализирующий должен сам структурировать текст публикации.

Конспектирование (работа с первоисточниками)

В конспекте (от лат. conspectus - обзор) должны быть отражены основные принципиальные положения источника, то новое, что внес его автор, основные методологические положения работы, аргументы, этапы доказательства и выводы.

При работе с первоисточником необходимо соблюдать определенную последовательность:

- ознакомиться с общим построением статьи, ее названием и содержанием; прочитать материал от начала до конца, чтобы получить о нем целостное представление.

- повторное чтение работы с целью более глубокого осмысления каждой части и всего материала в целом.

- составление плана конспекта: определение в каждой части материала ключевых слов, краткой обобщающей формулировки или фразы.

- основное отличие конспектирования от переписывания текста

отсутствие или минимум слов или частей текста, не несущих значимой информации, а также замена развернутых оборотов текста более лаконичными словосочетаниями (свертывание).

Правилом чтения и конспектирования должно быть выяснение незнакомых слов, терминов, выражений, неизвестных имен, названий, что включает в себя поиск необходимой информации с помощью энциклопедий, словарей, электронного каталога и др.

оформление текста конспекта

план

конспект

неизвестный термин

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО УПРАВЛЯЕМОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ СТУДЕНТОВ

Основная задача высшего образования заключается в формировании творческой личности специалиста, способного к саморазвитию, самообразованию, инновационной деятельности. Решение этой задачи вряд ли возможно только путем передачи знаний в готовом виде от преподавателя к студенту. Необходимо перевести студента из пассивного потребителя знаний в активного их творца, умеющего сформулировать проблему, проанализировать пути ее решения, найти оптимальный результат и доказать его правильность. Происходящая в настоящее время реформа высшего образования связана по своей сути с переходом от парадигмы обучения к парадигме образования. В этом плане следует признать, что самостоятельная работа студентов (УСРС) является не просто важной формой образовательного процесса, а должна стать его основой. Это предполагает ориентацию на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей студентов, переход от поточного к индивидуализированному обучению с учетом потребностей и возможностей личности. Усиление роли самостоятельной работы студентов означает принципиальный пересмотр организации учебно-воспитательного процесса в вузе, который должен строиться так, чтобы развивать умение учиться, формировать у студента способности к саморазвитию, творческому применению полученных знаний, способам адаптации к профессиональной деятельности в современном мире.

Самостоятельная деятельность студентов осуществляется как в учебной аудитории, так и вне ее, в контакте с преподавателем и в его отсутствие. Самостоятельная работа реализуется:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий - на лекциях, практических и семинарских занятиях.
- в контакте с преподавателем вне рамок расписания - на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.
- в библиотеке, дома, в общежитии, на кафедре при выполнении студентом учебных и творческих задач.

Границы между этими видами работ достаточно размыты, а сами виды самостоятельной работы пересекаются. Таким образом, самостоятельная работа студентов может быть как в аудитории, так и вне ее. Тем не менее рассматривая вопросы самостоятельной работы студентов обычно имеют в виду в основном внеаудиторную работу. Для активного владения знаниями в процессе аудиторной работы необходимо понимание учебного материала, а наиболее оптимально - творческое его восприятие. Количество и объем заданий на самостоятельную работу и число контрольных мероприятий по дисциплине определяется преподавателем.

Активная самостоятельная работа студентов возможна только при наличии серьезной и устойчивой мотивации. Самый сильный мотивирующий фактор - подготовка к дальнейшей эффективной профессиональной

деятельности. Внутренние факторы, способствующие активизации самостоятельной работы, следующие:

1. Полезность выполняемой работы. Если студент знает, что результаты его работы будут использованы в лекционном курсе, в методическом пособии, в лабораторном практикуме, при подготовке публикации или иным образом, то отношение к выполнению задания существенно меняется в лучшую сторону и качество выполняемой работы возрастает. При этом важно психологически настроить студента, показать ему, как необходима выполняемая работа.

2. Активное применение результатов работы в профессиональной подготовке. Участие студентов в творческой деятельности - в научно-исследовательской или методической работе, проводимой на кафедре.

3. Интенсивная педагогика, предполагающая введение в учебный процесс активных методов, прежде всего игрового тренинга, в основе которого лежат инновационные и организационно-деятельностные игры. В таких играх происходит переход от односторонних частных знаний к многосторонним знаниям об объекте, его моделирование с выделением ведущих противоречий, а не просто приобретение навыка принятия решения.

4. Участие в олимпиадах по учебной дисциплинам, конкурсах ораторского искусства, научно-исследовательских работ и т.д.

5. Использование мотивирующих факторов контроля знаний (накопительные оценки, рейтинг, тесты, нестандартные экзаменационные процедуры). Эти факторы при определенных условиях могут вызвать стремление к состязательности, что само по себе является сильным мотивационным фактором самосовершенствования студента.

6. Поощрение студентов за успехи в учебе и творческой деятельности (стипендии, премирование, поощрительные баллы) и санкции за плохую учебу. Например, за работу, сданную раньше срока, можно проставлять повышенную оценку, а в противном случае ее снижать.

7. Индивидуализация заданий, выполняемых как в аудитории, так и вне ее, постоянное их обновление.

8. Мотивационным фактором в интенсивной учебной работе и, в первую очередь, самостоятельной является личность преподавателя. Преподаватель может быть примером для студента как профессионал, как творческая личность. Преподаватель может и должен помочь студенту раскрыть свой творческий потенциал, определить перспективы своего внутреннего роста.

9. Мотивация самостоятельной учебной деятельности может быть усилена при использовании такой формы организации учебного процесса, как цикловое обучение ("метод погружения"). Этот метод позволяет интенсифицировать изучение материала, так как сокращение интервала между занятиями по дисциплине требует постоянного внимания к содержанию курса и уменьшает степень забываемости. Разновидностью этого вида занятий является проведение многочасового практического

занятия, охватывающего несколько тем курса и направленного на решение сквозных задач.

МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И КОНТРОЛЬ УПРАВЛЯЕМОЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ СТУДЕНТОВ

Разработка комплекса методического обеспечения учебного процесса является важнейшим условием эффективности самостоятельной работы студентов. К такому комплексу следует отнести тексты лекций, учебные и методические пособия, практикумы, программ для самоконтроля, автоматизированные обучающие и контролирующие системы и другое. Это позволит организовать проблемное обучение, в котором студент является равноправным участником учебного процесса. Результативность самостоятельной работы студентов во многом определяется наличием активных методов ее контроля. Существуют следующие виды контроля:

- входной контроль знаний и умений студентов в начале изучения учебной дисциплины;
- текущий контроль, то есть регулярное отслеживание уровня усвоения материала на лекциях и практических занятиях;
- промежуточный контроль по окончанию изучения раздела учебной дисциплины;
- самоконтроль, осуществляемый студентом в процессе изучения дисциплины при подготовке к контрольным мероприятиям;
- итоговый контроль по дисциплине в виде зачета или экзамена;
- контроль остаточных знаний и умений спустя определенное время после завершения изучения дисциплины.

Наряду с традиционными формами контроля (коллоквиум, зачет, экзамен) можно использовать рейтинговую систему контроля. Использование рейтинговой системы контроля активизирует познавательную деятельность студентов путем стимулирования их творческой активности. Такая работа позволяет преподавателю раскрыть свои педагогические возможности и воплотить свои идеи совершенствования учебного процесса.

Можно использовать тестовый контроль знаний и умений студентов, который отличается объективностью, экономит время преподавателя, в значительной мере освобождает его от рутинной работы и позволяет в большей степени сосредоточиться на творческой части преподавания, обладает высокой степенью дифференциации испытуемых по уровню знаний и умений и очень эффективен при реализации рейтинговых систем, дает возможность в значительной мере индивидуализировать процесс обучения путем подбора индивидуальных заданий для практических занятий, индивидуальной и самостоятельной работы, позволяет прогнозировать темпы и результативность обучения каждого студента.

Тестирование помогает преподавателю выявить структуру знаний студентов и на этой основе переоценить методические подходы к обучению по дисциплине, индивидуализировать процесс обучения. Весьма эффективно использование тестов непосредственно в процессе обучения, при

самостоятельной работе студентов. В этом случае студент сам проверяет свои знания. Кроме того, необходимо использовать и автоматизированные обучающие и обучающе-контролирующие системы, которые позволяют студенту самостоятельно изучать культуру речи и одновременно контролировать уровень усвоения материала.

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОФОРМЛЕНИЮ ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

(основание: Инструкция по оформлению диссертации, автореферата и публикаций по теме диссертации (в редакции постановления Высшей аттестационной комиссии Республики Беларусь 15.08.2007 г. № 4))

| Характеристика источника | Пример оформления |
|-------------------------------------|--|
| Один, два или три автора | Котау, А.І. Псторыя Беларус і сусветная цывілізацыя / А.І. Котау. - 2-е выд. - Мінск : Энцыклапедыкс, 2003. - 168 с. |
| | Шотт, А.В. Курс лекций по частной хирургии / А.В. Шотт, В.А. Шотт. - Минск : Асар, 2004. - 525 с. |
| | Чикатуева, Л.А. Маркетинг : учеб. пособие / Л.А. Чикатуева, Н.В. Третьякова ; под ред. В.П. Федько. - Ростов н/Д : Феникс, 2004. - 413 с. |
| | Дайнеко, А.Е. Экономика Беларуси в системе всемирной торговой организации / А.Е. Дайнеко, Г.В. Забавский, М.В. Василевская ; под ред. А.Е. Дайнеко. - Минск : Ин-т аграр. экономики, 2004. - 323 с. |
| Четыре и более авторов | Культурология : учеб. пособие для вузов / С.В. Лапина [и др.] ; под общ. ред. С.В. Лапиной. - 2-е изд. - Минск : ТетраСистемс, 2004. - 495 с. |
| | Комментарий к Трудовому кодексу Республики Беларусь / И.С. Андреев [и др.] ; под общ. ред. Г.А. Василевича. - Минск : Амалфея, 2000. - 1071 с. |
| | Основы геологии Беларуси / А.С. Махнач [и др.] ; НАН Беларуси, Ин-т геол. наук ; под общ. ред. А.С. Махнача. - Минск, 2004. - 391 с. |
| Коллективный автор | Сборник нормативно-технических материалов по энергосбережению / Ком. по энергоэффективности при Совете Министров Респ. Беларусь ; сост. А.В. Филипович. - Минск : Лоранж-2, 2004. - 393 с. |
| | Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2020 г. / Нац. комис. по устойчивому развитию Респ. Беларусь ; редкол.: Л.М. Александрович [и др.]. - Минск : Юнипак, 2004. - 202 с. |
| | Военный энциклопедический словарь / М-во обороны Рос. Федерации, Ин-т воен. истории ; редкол.: А.П. Горкин [и др.]. - М. : Большая рос. энцикл. : РИПОЛ классик, 2002. - 1663 с. |
| Многотомное издание | Псторыя Беларус : у 6 т. / рэдкал.: М. Касцюк (гал. рэд.) [і шш.]. - Мінск : Экаперспектыва, 2000-2005. - 6 т. |
| | Псторыя Беларус : у 6 т. / рэдкал.: М. Касцюк (гал. рэд.) [і шш.]. - Мінск : Экаперспектыва, 2000-2005. - Т. 3 : Беларус у часы Рэчы Паспаліай (XVII-XVIII ст.) / Ю. Бохан [і шш.]. - 2004. - 343 с. ; Т. 4 : Беларус у складзе Расшскай імперыі (канец XVIII-пачатак XX ст.) / М. Біч [і шш.]. - 2005. - 518 с. |
| | Багдаюдач, М. Поуны збор творау : у 3 т. / М. Багдаюшч. - 2-е выд. - Мінск : Беларус. навука, 2001. - 3 т. |
| Отдельный том в многотомном издании | Псторыя Беларус : у 6 т. / рэдкал.: М. Касцюк (гал. рэд.) [і шш.]. - Мінск : Экаперспектыва, 2000-2005. - Т. 3 : Беларус у часы Рэчы Паспалгтай (XVII-XVIII ст.) / Ю. Бохан [і шш.]. - 2004. - 343 с. |
| | Псторыя Беларус : у 6 т. / рэдкал.: М. Касцюк (гал. рэд.) [і шш.]. - Мінск : Экаперспектыва, 2000-2005. - Т. 4 : Беларус у складзе Расшскай імперыі (канец XVIII-пачатак XX ст.) / М. Біч [і шш.]. - 2005. - 518 с. |
| | Багдаюдач, М. Поуны збор творау : у 3 т. / М. Багдаюшч. - 2-е выд. - Мінск : Беларус. навука, 2001. - Т. 1 : Вершы, паэмы, пераклады, наследаванш, чарнавыя наквды. - 751 с. |
| | Российский государственный архив древних актов : путеводитель : в 4 т. / сост.: М.В. Бабич, Ю.М. Эскин. - М. : Археогр. центр, 1997. - Т. 3, ч. 1. - 720 с. |
| Законы и законодательные материалы | Конституция Республики Беларусь 1994 года (с изменениями и дополнениями, принятыми на республиканских референдумах 24 ноября 1996 г. и 17 октября 2004 г.). - Минск : Амалфея, 2005. - 48 с. |
| | Конституция Российской Федерации : принята всенар. голосованием 12 дек. 1993 г. : |

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ

| Характеристика источника | Пример оформления |
|-------------------------------|---|
| | <p>О нормативных правовых актах Республики Беларусь : Закон Респ. Беларусь от 10 янв. 2000 г. № 361-З : с изм. и доп. : текст по состоянию на 1 дек. 2004 г. - Минск : Дикта, 2004. - 59 с.</p> <p>Инвестиционный кодекс Республики Беларусь : принят Палатой представителей 30 мая 2001 г. : одобр. Советом Респ. 8 июня 2001 г. : текст Кодекса по состоянию на 10 февр. 2001 г. - Минск : Амалфея, 2005. - 83 с.</p> |
| Сборник статей, трудов | <p>Информационное обеспечение науки Беларуси : к 80-летию со дня основания ЦНБ им. Я. Коласа НАН Беларуси : сб. науч. ст. / НАН Беларуси, Центр. науч. б-ка ; редкол.: Н.Ю. Березкина (отв. ред.) [и др.]. - Минск, 2004. - 174 с.</p> <p>Современные аспекты изучения алкогольной и наркотической зависимости : сб. науч. ст. / НАН Беларуси, Ин-т биохимии ; науч. ред. В.В. Лелевич. - Гродно, 2004. - 223 с.</p> |
| Сборники без общего заглавия | Певзнер, Н. Английское в английском искусстве / Н. Певзнер ; пер. О.Р. Демидовой. Идеологические источники радиатора "роллс-ройса" / Э. Панофский ; пер. Л.Н. Житковой. - СПб. : Азбука-классика, 2004. - 318 с. |
| Материалы конференций | Глобализация, новая экономика и окружающая среда: проблемы общества и бизнеса на пути к устойчивому развитию : материалы 7 Междунар. конф. Рос. о-ва экон. экономики, Санкт-Петербург, 23-25 июня 2005 г. / С.-Петерб. гос. ун-т ; под ред. И.П. Бойко [и др.]. - СПб., 2005. - 395 с. |
| | Правовая система Республики Беларусь: состояние, проблемы, перспективы развития : материалы V межвуз. конф. студентов, магистрантов и аспирантов, Гродно, 21 апр. 2005 г. / Гродн. гос. ун-т ; редкол.: О.Н. Толочко (отв. ред.) [и др.]. - Гродно, 2005. - 239 с. |
| Инструкция | <p>Инструкция о порядке совершения операций с банковскими пластиковыми карточками : утв. Правлением Нац. банка Респ. Беларусь 30.04.04 : текст по состоянию на 1 дек. 2004 г. - Минск : Дикта, 2004. - 23 с.</p> <p>Инструкция по исполнительному производству : утв. М-вом юстиции Респ. Беларусь 20.12.04. - Минск : Дикта, 2005. - 94 с.</p> |
| Учебно-методические материалы | <p>Горбатов, Н.А. Общая теория государства и права в вопросах и ответах : учеб. пособие / Н.А. Горбатов ; М-во внутр. дел Респ. Беларусь, Акад. МВД. - Минск, 2005. - 183 с.</p> <p>Использование креативных методов в коррекционно-развивающей работе психологов системы образования : учеб.-метод. пособие : в 3 ч. / Акад. последиплом. образования ; авт.-сост. Н.А. Сакович. - Минск, 2004. - Ч. 2 : Сказкотерапевтические технологии. - 84 с.</p> <p>Корнеева, И.Л. Гражданское право : учеб. пособие : в 2 ч. / И.Л. Корнеева. - М. : РИОР, 2004. - Ч. 2. - 182 с.</p> <p>Философия и методология науки : учеб.-метод. комплекс для магистратуры / А.И. Зеленков [и др.] ; под ред. А.И. Зеленкова. - Минск : Изд-во БГУ, 2004. - 108 с.</p> |
| Информационные издания | <p>Реклама на рубеже тысячелетий : ретросп. библиогр. указ. (1998-2003) / М-во образования и науки Рос. Федерации, Гос. публич. науч.-техн. б-ка России ; сост.: В.В. Климова, О.М. Мещеркина. - М., 2004. - 288 с.</p> <p>Щадов, И.М. Технолого-экономическая оценка экологизации угледобывающего комплекса Восточной Сибири и Забайкалья / И.М. Щадов. - М. : ЦНИЭИУголь, 1992. - 48 с. - (Обзорная информация / Центр. науч.-исслед. ин-т экономики и науч.-техн. информ. угол. пром-сти).</p> |
| Каталог | <p>Каталог жесткокрылых (Coleoptera, Insecta) Беларуси / О.Р. Александрович [и др.] ; Фонд фундам. исслед. Респ. Беларусь. - Минск, 1996. - 103 с.</p> <p>Памятные и инвестиционные монеты России из драгоценных металлов, 1921-2003 : каталог-справочник / ред.-сост. Л.М. Пряжникова. - М. : ИнтерКрим-пресс, 2004. - 462 с.</p> |
| Авторское свидетельство | Инерциальный волнограф : а. с. 1696865 СССР, МКИС G 01 C 13/00 / Ю.В. Дубинский, Н.Ю. Мордашова, А.В. Ференц ; Казан. авиац. ин-т. - № 4497433 ; заявл. 24.10.88 ; опубл. 07.12.91 // Открытия. Изобрет. - 1991. - № 45. - С. 28. |
| Патент | Способ получения сульфокатионита : пат. 6210 Респ. Беларусь, МПК7 C 08 J 5/20, C 08 G 2/30 / Л.М. Ляхнович, С.В. Покровская, И.В. Волкова, С.М. Ткачев ; заявитель Полоц. гос. ун-т. - № а 0000011 ; заявл. 04.01.00 ; опубл. 30.06.04 // Афшчыны бюл. / |

РЕПОЗИТОРИЙ БГПУ

| Характеристика источника | Пример оформления |
|----------------------------------|---|
| Стандарт | Безопасность оборудования. Термины и определения : ГОСТ ЕН 1070-2003. - Введ. 01.09.04. - Минск : Межгос. совет по стандартизации, метрологии и сертификации : Беларус. гос. ин-т стандартизации и сертификации, 2004. - 21 с. |
| Нормативно-технические документы | <p>Национальная система подтверждения соответствия Республики Беларусь. Порядок декларирования соответствия продукции. Основные положения = Нацыянальная Сстэма пацвярджэння адпаведнасці Рэспублікі Беларусь. Парадак дэкларавання адпаведнасці прадукцыі. Асноўныя палажэнні : ТКП 5.1.03-2004. - Введ. 01.10.04. - Минск : Беларус. гос. ин-т стандартизации и сертификации, 2004. - 9 с.</p> <p>Государственная система стандартизации Республики Беларусь. Порядок проведения экспертизы стандартов : РД РБ 03180.53-2000. - Введ. 01.09.00. - Минск : Госстандарт : Беларус. гос. ин-т стандартизации и сертификации, 2000. - 6 с.</p> |
| Препринт | <p>Губич, Л.В. Подходы к автоматизации проектно-конструкторских работ в швейной промышленности / Л.В. Губич. - Минск, 1994. - 40 с. - (Препринт / Акад. наук Беларуси, Ин-т техн. кибернетики ; № 3).</p> <p>Прогноз миграции радионуклидов в системе водосбор - речная сеть / В.В. Скурат [и др.]. - Минск, 2004. - 51 с. - (Препринт / НАН Беларуси, Объед. ин-т энергет. и ядер. исслед. - Сосны ; ОИЭЯИ-15).</p> |
| Отчет о НИР | <p>Разработка и внедрение диагностикума аденовирусной инфекции птиц : отчет о НИР (заключ.) / Всесоюз. науч.-исслед. ветеринар. ин-т птицеводства ; рук. темы А.Ф. Прохоров. - М., 1989. - 14 с. - № ГР 01870082247.</p> <p>Комплексное (хирургическое) лечение послеоперационных и рецидивных вентральных грыж больших и огромных размеров : отчет о НИР / Гродн. гос. мед. ин-т ; рук. В.М. Колтонюк. - Гродно, 1994. - 42 с. - № ГР 1993310.</p> |
| Депонированные научные работы | <p>Влияние деформации и больших световых потоков на люминесценцию монокристаллов сульфида цинка с микропорами / В.Г. Клюев [и др.] ; Воронеж. унт. - Воронеж, 1993. - 14 с. - Деп. в ВИНТИ 10.06.93, № 1620-В93 // Журн. приклад. спектроскопии. - 1993. - Т. 59, № 3/4. - С. 368.</p> <p>Сагдиев, А.М. О тонкой структуре субарктического фронта в центральной части Тихого океана / А.М. Сагдиев ; Рос. акад. наук, Ин-т океанологии. - М., 1992. - 17 с. - Деп. в ВИНТИ 08.06.92, № 1860-82 // РЖ : 09. Геофизика. - 1992. - № 11/12. - 11В68ДЕП. - С. 9.</p> <p>Широков, А.А. Исследование возможности контроля состава гальванических сред абсорбционно-спектроскопическим методом / А.А. Широков, Г.В. Титова ; Рос. акад. наук, Ульян. фил. ин-та радиотехники и электроники. - Ульяновск, 1993. - 12 с. - Деп. в ВИНТИ 09.06.93, № 1561-В93 // Журн. приклад. спектроскопии. - 1993. - № 3/4. - С. 368.</p> |
| Автореферат диссертации | <p>Иволгина, Н.В. Оценка интеллектуальной собственности : на примере интеллектуальной промышленной собственности : автореф. дис. ... канд. экон. наук : 08.00.10 ; 08.00.05 / Н.В. Иволгина ; Рос. экон. акад. - М., 2005. - 26 с.</p> <p>Шакун, Н.С. Кірыла-Мяфодзіеўская традыцыя на Тураўшчыне : (да праблемы лакальных тыпаў старажытнаславянскай мовы) : аўтарэф. дыс. ... канд. фшал. навук : 10.02.03 / Н.С. Шакун ; Беларус. дзярж. ун-т. - Мінск, 2005. - 16 с.</p> |
| Диссертация | <p>Анисимов, П.В. Теоретические проблемы правового регулирования защиты прав человека : дис. ... д-ра юрид. наук : 12.00.01 / П.В. Анисимов. - Н. Новгород, 2005. - 370 л.</p> <p>Лук'янюк, Ю.М. Сучасная беларуская фшасофская тэрмшалопа : (семантычныя і структурныя аспекты) : дыс. ... канд. фшал. навук : 10.02.01 / Ю.М. Лук'янюк. - Мінск, 2003. - 129 л.</p> |
| Архивные материалы | <p>1. Архив Гродненского областного суда за 1992 г. - Дело № 4/8117.</p> <p>2. Архив суда Центрального района г. Могилева за 2001 г. - Уголовное дело № 2/1577.</p> |

| Характеристика источника | Пример оформления |
|----------------------------|---|
| Электронные ресурсы | <p>Центральный исторический архив Москвы (ЦИАМ). 1. Фонд 277. - Оп. 1. - Д. 1295-1734. Дела о выдаче ссуды под залог имений, находящихся в Могилевской губернии (имеются планы имений) 1884-1918 гг. 2. Фонд 277. - Оп. 1. - Д. 802-1294, 4974-1978, 4980-1990, 4994-5000, 5002-5013, 5015-5016. Дела о выдаче ссуды под залог имений, находящихся в Минской губернии (имеются планы имений) 1884-1918 гг. 3. <u>Фонд 277. - Оп. 2, 5, 6, 7, 8.</u></p> <p>Театр [Электронный ресурс] : энциклопедия : по материалам изд-ва "Большая российская энциклопедия" : в 3 т. - Электрон. дан. (486 Мб). - М. : Кордис & Медиа, 2003. - Электрон. опт. диски (CD-ROM) : зв., цв. - Т. 1 : Балет. - 1 диск ; Т. 2 : Опера. - 1 диск ; Т. 3 : Драма. - 1 диск.</p> <p>Регистр СНГ - 2005 : промышленность, полиграфия, торговля, ремонт, транспорт, строительство, сельское хозяйство [Электронный ресурс]. - Электрон., текстовые дан. и прогр. (14 Мб). - Минск : Комлев И.Н., 2005. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM)</p> |
| Ресурсы удаленного доступа | <p>Национальный Интернет-портал Республики Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. - Минск, 2005. - Режим доступа : http://www.pravo.by. - Дата доступа : 25.01.2006.</p> <p>Proceedings of a mini-symposium on biological nomenclature in the 21st century [Electronic resource] / ed. J.L. Reveal. - College Park M.D., 1996. - Mode of access : http://www.inform.ind.edu/PBIO/brum.html. - Date of access : 14.09.2005.</p> |

| Характеристика источника | Пример оформления |
|---|--|
| Составная часть книги | <p>Михнюк, Т.Ф. Правовые и организационные вопросы охраны труда / Т.Ф. Михнюк // Безопасность жизнедеятельности : учеб. пособие / Т.Ф. Михнюк. - 2-е изд., испр. и доп. - Минск, 2004. - С. 90-101.</p> <p>Пивоваров, Ю.П. Организация мер по профилактике последствий радиоактивного загрязнения среды в случае радиационной аварии / Ю.П. Пивоваров, В.П. Михалев // Радиационная экология : учеб. пособие / Ю.П. Пивоваров, В.П. Михалев. - М., 2004. - С. 117-122.</p> <p>Ескина, Л.Б. Основы конституционного строя Российской Федерации / Л.Б. Ескина // Основы права : учебник / М.И. Абдулаев [и др.] ; под ред. М.И. Абдулаева. - СПб., 2004. - С. 180-193.</p> |
| Глава из книги | <p>Бунакова, В.А. Формирование русской духовной культуры / В.А. Бунакова // Отечественная история : учеб. пособие / С.Н. Полторак [и др.] ; под ред. Р.В. Дегтяревой, С.Н. Полторака. - М., 2004. - Гл. 6. - С. 112-125.</p> <p>Николаевский, В.В. Проблемы функционирования систем социальной защиты в 1970-1980 годах / В.В. Николаевский // Система социальной защиты : теория, методика, практика / В.В. Николаевский. - Минск, 2004. - Гл. 3. - С. 119-142.</p> |
| Часть из собрания сочинений, избранных произведений | <p>Гілевіч, Н. Сон у бяссонцу / Н. Гілевіч // Зб. тв. : у 23 т. - Мінск, 2003. - Т. 6. - С. 382-383.</p> <p>Сачанка, Б.1. Родны кут / Б.1. Сачанка // Выбр. тв. : у 3 т. - Мінск, 1995. - Т. 3 : Аповесц. - С. 361-470.</p> <p>Пушкин, А.С. История Петра / А.С. Пушкин // Полн. собр. соч. : в 19 т. - М., 1995. Т. 10. - С. 11-248.</p> <p><u>Шекспир, В. Сонеты / В. Шекспир // Избранное. - Минск, 1996. - С. 732-749.</u></p> |
| Составная часть сборника | <p>Коморовская, О. Готовность учителя-музыканта к реализации лично-ориентированных технологий начального музыкального образования / О. Коморовская // Музыкальная наука и современность: взгляд молодых исследователей : сб. ст. аспирантов и магистрантов БГАМ / Белорус. гос. акад. музыки ; сост. и науч. ред. Е.М. Гороховик. - Минск, 2004. - С. 173-180.</p> <p>Войтешенко, Б.С. Сущностные характеристики экономического роста / Б.С. Войтешенко, И.А. Соболенко // Беларусь и мировые экономические процессы : науч. тр. / Белорус. гос. ун-т ; под ред. В.М. Руденкова. - Минск, 2003. - С. 132-144.</p> |

| Характеристика источника | Пример оформления |
|---|--|
| | <p>Скуратов, В.Г. Отдельные аспекты правового режима закладных в постсоветских государствах / В.Г. Скуратов // Экономико-правовая парадигма хозяйствования при переходе к цивилизованному рынку в Беларуси : сб. науч. ст. / Ин-т экономики НАН Беларуси, Центр исслед. инфраструктуры рынка ; под науч. ред. П.Г. Никитенко. - Минск, 2004. - С. 208-217.</p> <p>Яшменка, Т.С. Аб песенна-эш'чнай традыцы у музычным фальклоры беларусау / Т.С. Яшменка // Беларуская музыка: гісторыя і традыцы : зб. навук. арт. / Беларус. дзярж. акад. музык ; склад. і навук. рэд. В.А. Антаневіч. - Мінск, 2003. - С. 47-74.</p> |
| Статьи из сборников тезисов докладов и материалов конференций | <p>Пеньковская, Т.Н. Роль и место транспортного комплекса в экономике Республики Беларусь / Т.Н. Пеньковская // География в XXI веке: проблемы и перспективы : материалы Междунар. науч. конф., посвящ. 70-летию геогр. фак. БГУ, Минск, 4-8 окт. 2004 г. / Белорус. гос. ун-т, Белорус. геогр. о-во ; редкол.: Н.И. Пирожник [и др.]. - Минск, 2004. - С. 163-164.</p> <p>Ермакова, Л.Л. Полесский караванный обряд в пространстве культуры / Л.Л. Ермакова // Тураўшчя чытанш : матэрыялы рэсп. навук.-практ. канф., Гомель, 4 верас. 2004 г. / НАН Беларус, Гомел. дзярж. ун-т ; рэдкал.: У.І. Коваль [і шш.]. - Гомель, 2005. - С. 173-178.</p> <p>Бочков, А.А. Единство правовых и моральных норм как условие построения правового государства и гражданского общества в Республике Беларусь / А.А. Бочков, Е.Ф. Ивашкевич // Право Беларуси: истоки, традиции, современность : материалы междунар. науч.-практ. конф., Полоцк, 21-22 мая 2004 г. : в 2 ч. / Полоц. гос. ун-т ; редкол.: О.В. Мартышин [и др.]. - Новополоцк, 2004. - Ч. 1. - С. 74-76.</p> |
| Статья из продолжающегося издания | Ипатьев, А.В. К вопросу о разработке средств защиты населения в случае возникновения глобальных природных пожаров / А.В. Ипатьев, А.В. Василевич // Сб. науч. тр. / Ин-т леса НАН Беларуси. - Гомель, 2004. - Вып. 60 : Проблемы лесоведения и лесоводства на радиоактивно загрязненных землях. - С. 233-238. |
| Статья из журнала | <p>Бандаровіч, В.У. Дзеясловы і іх дэрываты у старабеларускай музычнай лексыцы / В.У. Бандаровіч // Весн. Беларус. дзярж. ун-та. Сер. 4, Фшалопа. Журналотыка. Педагогіка. - 2004. - № 2. - С. 49-54.</p> <p>Влияние органических компонентов на состояние радиоактивного стронция в почвах / Г.А. Соколик [и др.] // Вес. Нац. акад. навук Беларусь Сер. хім. навук. -2005. - № 1. - С. 74-81.</p> <p>Масляншына, І. Жанчыны у псторып Беларус / І. Масляншына, М. Багадзяж // Беларус. пст. часоп. - 2005. - № 4. - С. 49-53.</p> <p>Boyle, A.E. Globalising environmental liability: the interplay of national and international law / A.E. Boyle // J. of Environmental Law. - 2005. - Vol. 17, № 1. - P. 3-26.</p> <p>Caesium-137 migration in Hungarian soils / P. Szerbin [et al.] // Science of the Total Environment. - 1999. - Vol. 227, № 2/3. - P. 215-227.</p> |
| Статья из газеты | <p>Дубовик, В. Молодые леса зелены / В. Дубовик // Рэспублжа. - 2005. - 19 крас. - С. 8.</p> <p>Ушкоу, Я. 3 псторып лімаускай крытый / Я. Ушкоу // ЛіМ. - 2005. - 5 жн. - С. 7.</p> |
| Статья из энциклопедии, словаря | <p>Аляхношч, М.М. Электронны мгкраскоп / М.М. Аляхношч // Беларус. энцыкл. : у 18 т. - Мінск, 2004. - Т. 18, кн. 1. - С. 100.</p> <p>Витрувий // БСЭ. - 3-е изд. - М., 1971. - Т. 5. - С. 359-360.</p> <p>Дарашэвіч, Э.К. Храшхшч / Э.К. Дарашэвіч // Мысліцелі і асветніш Беларус (X-XIX стагоддз^ : энцыкл. давед. / склад. Г.А. Маслыка ; гал. рэд. Б.І. Сачанка. - Мінск, 1995. - С. 326-328.</p> <p>Мясникова, Л.А. Природа человека / Л.А. Мясникова // Современный философский словарь / под общ. ред. В.Е. Кемерова. - М., 2004. - С. 550-553.</p> |
| Рецензии | <p>Крауцэвіч, А. [Рэцэнзія] / А. Крауцэвіч // Беларус. пст. зб. - 2001. - № 15. - С. 235239. - Рэц. на кн.: Псторыя Беларус : у 6 т. / рэдкал.: М. Касцюк (гал. рэд.) [і шш.]. - Мінск : Экаперспектыва, 2000. - Т. 1 : Старажытная Беларусь / В. Вяргей [і шш.]. - 351 с.</p> <p>Пазнякоу, В. Крыху пра нашыя нацыянальныя рысы / В. Пазнякоу // Arche = Пачатак. - 2001. - № 4. - С. 78-84. - Рэц. на кн.: Лакотка, А.І. Нацыянальныя рысы беларускай архпэктур / А.І. Лакотка. - Мінск : Ураджай, 1999. - 366 с.</p> |
| Законы и законодательные материалы | О размерах государственных стипендий учащейся молодежи : постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 23 апр. 2004 г., № 468 // Нац. реестр правовых актов Респ. Беларусь. - 2004. - № 69. - 5/14142. |

Характеристика источника

Пример оформления

| | |
|----------------------------|---|
| | <p>Об оплате труда лиц, занимающих отдельные государственные должности Российской Федерации : Указ Президента Рос. Федерации, 15 нояб. 2005 г., № 1332 // <u>Собр. законодательства Рос. Федерации. - 2005. - № 47. - Ст. 4882.</u></p> <p>О государственной пошлине : Закон Респ. Беларусь, 10 янв. 1992 г., № 1394-ХП : в ред. Закона Респ. Беларусь от 19.07.2005 г. // Консультант Плюс : Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. - Минск, 2006.</p> <p>О государственной службе российского казачества : федер. Закон Рос. Федерации, 5 дек. 2005 г., № 154-ФЗ // Консультант Плюс : Версия Проф. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр». - М., 2006.</p> <p>Об утверждении важнейших параметров прогноза социально-экономического развития Республики Беларусь на 2006 год : Указ Президента Респ. Беларусь, 12 дек. 2005 г., № 587 // Эталон - Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. - Минск, 2006.</p> |
| Архивные материалы | <p>Описание синагоги в г. Минске (план части здания синагоги 1896 г.) // Центральный исторический архив Москвы (ЦИАМ). - Фонд 454. - Оп. 3. Д. 21. Л. 18-19.</p> <p>Дела о выдаче ссуды под залог имений, находящихся в Минской губернии (имеются планы имений) 1884-1918 гг. // Центральный исторический архив Москвы (ЦИАМ). - Фонд 255. - Оп. 1. - Д. 802-1294, 4974-4978, 4980-4990, 4994-5000, 5015-5016.</p> |
| Составная часть CD-ROMа | <p>Введенский, Л.И. Судьбы философии в России / Л.И. Введенский // История философии [Электронный ресурс] : собр. тр. крупнейших философов по истории философии. - Электрон. дан. и прогр. (196 Мб). - М., 2002. - 1 электрон. опт. диск (CD-ROM) : зв., цв.</p> |
| Ресурсы удаленного доступа | <p>Козулько, Г. Беловежская пуца должна стать мировым наследием / Г. Козулько // Беловежская пуца - XXI век [Электронный ресурс]. - 2004. - Режим доступа : http://bp21.org.by/ru/art/a041031.html. - Дата доступа : 02.02.2006.</p> <p>Лойша, Д. Республика Беларусь после расширения Европейского Союза: шенгенский процесс и концепция соседства / Д. Лойша // Белорус. журн. междунар. права [Электронный ресурс]. - 2004. - № 2. - Режим доступа : http://www.cenunst.bsu.by/journal/2004.2/01.pdf. - Дата доступа : 16.07.2005.</p> <p>Статут Международного Суда // Организация Объединенных Наций [Электронный ресурс]. - 2005. - Режим доступа : http://www.un.org/russian/document/basicdoc/statut.htm. - Дата доступа : 10.05.2005.</p> <p>Cryer, R. Prosecuting international crimes : selectivity and the international criminal law regime / R. Cryer // Peace Palace Library [Electronic resource]. - The Hague, 2003-2005. - Mode of access : http://catalogue.ppl.nl/DB=1/SET=3/TTL=11/SHW?FRST=12. - Date of access : 04.01.2006.</p> |