

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)



Проректор
по образовательной деятельности

А.А.Панфилов

« 29 » 08 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ
(наименование дисциплины)

Направление подготовки 37.03.01 - Психология

Профиль/программа подготовки Психология

Уровень высшего образования – академический бакалавриат

Форма обучения - очная

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ академ. час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточной аттестации (экз./зачет)
6	3/108	18	36		54	Зачет с оценкой
Итого	3/108	18	36		54	Зачет с оценкой

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины «Организационная психология» является знакомство с предметной областью, теоретическим обоснованием и методами исследований в организационной психологии как комплексной научно-практической психологической дисциплины с выходом на решение практических проблем в сфере управления человеческими ресурсами в современных организациях. Основная направленность курса состоит в ознакомлении с принципами системного анализа трудовой деятельности сотрудников организаций разного типа и особенностей влияния психологических факторов на эффективность организационных взаимодействий. Особое внимание уделяется знакомству с современными технологиями, процедурами и формами работы психолога с персоналом организаций, нацеленных на модернизацию труда и оптимизацию отношений в коллективе.

Задачи:

- овладение целостным представлением о принципах практической работы психолога в организации;
- ознакомление с данными исследования социально-психологических закономерностей в области производства, а также с методами психологического воздействия, направленного на формирование организационной культуры и организационного поведения человека, его ценностных ориентаций;
- развитие навыков психологического консультирования, умения анализировать и прогнозировать поведение работников в организации;
- формирование представления о психологических механизмах управления и самоуправления;
- освоение методологии консультирования руководящих работников по проблемам управленческой деятельности с точки зрения психологических механизмов управления;
- формирование умения грамотно и свободно использовать полученные знания при общении с коллегами и в работе с пациентами или клиентами по соответствующим запросам;
- отработка навыков изучения научной литературы, обучение умению проводить критический анализ научных текстов;
- отработка навыков ведения дискуссии и аргументации своей позиции;
- отработка навыка оформления письменных работ согласно требованиям к научным текстам;
- формирование навыков совместной работы и взаимодействия в коллективе.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Организационная психология» относится к базовой части учебного плана ОПОП по направлению 37.03.01 – «Психология».

Пререквизиты дисциплины: «Психология труда, инженерная психология и эргономика», «Проектное мышление», «Психология личности» и служит основой для освоения дисциплин «Организационное консультирование», «Психология менеджмента» и др.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП

Код формируемых компетенций	Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине характеризующие этапы формирования компетенций (показатели освоения компетенции)
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
<i>ПК 11</i>	<i>полное</i>	<p>В результате изучения дисциплины должны знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - дидактические приёмы при реализации стандартных коррекционных, реабилитационных и обучающих программ. <p>Уметь модифицировать стандартные коррекционные, реабилитационные и обучающие программы.</p> <p>Владеть навыками апробации и внедрения стандартных коррекционных, реабилитационных и обучающих программ по оптимизации психической деятельности человека.</p>
<i>ПК 13</i>	<i>полное</i>	<p>Знать этические, социально-психологические основы управления персоналом и использовать их в практической деятельности, знать модели и методы привлечения персонала, основные этапы привлечения персонала, особенности работы с кадровым резервом.</p> <p>Уметь проводить оценку проблемной ситуации в управлении персоналом, выявлять ведущие факторы и определять перспективы разрешения проблемы, развития ситуации. Осуществлять эффективную коммуникацию в рамках отношений субординации, планировать, организовывать, контролировать результативность конкретных мероприятий в процессе управления персоналом: набор, аттестация, адаптация.</p> <p>Владеть приемами и методами</p>

		Владеть приемами и методами оптимизации социально-психологического климата, алгоритмом составления плана работы с персоналом, аттестационной оценкой персонала.
ПК 14	полное.	Знать психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников и охрану здоровья индивидов и групп. Уметь использовать интерактивные методы личностного роста, психологические технологии здоровьесбережения. Владеть навыками разработки программ личностного роста сотрудников и охраны их здоровья.

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	СРС		
1	История формирования, предмет и проблематика организационной психологии	6	1-2	2	4		8	2/33%	
2	Психологический анализ поведения человека	6	3-4	2	4		8	2/33%	
3	Проблема власти в современной психологии	6	5-6	2	4		8	4/66%	Рейтинг-контроль № 1
4	Лидерство в трудовых коллективах и руководство	6	7-8	2	4		7	4/66%	
5	Организация как метасистема.	6	9-10	2	4		7	4/66%	Рейтинг-контроль № 2
6	Группа и групповое поведение в структуре профессиональной деятельности.	6	11-12	4	8		8	4/33%	

7	Психологические аспекты организационной культуры и организационного развития	6	13-14	4	8		8	4/33%	Рейтинг-контроль № 3
Всего за семестр:		6	18	18	36		54	24/44%	Зачет с оценкой
Наличие в дисциплине КП/КР							-		
Итого по дисциплине		6	18	18	36		54	24/44%	Зачет с оценкой

Содержание лекционных занятий по дисциплине

Тема 1. История формирования, предмет и проблематика организационной психологии

1.1. История возникновения и развития организационной психологии за рубежом и в России.

История возникновения организационной психологии. Смежные области знания. Оформление организационной психологии в самостоятельную научную дисциплину. Область и предмет исследования организационной психологии. На стыке фундаментального знания и практики Организационная психология как система поведенческих технологий. Влияние успехов американских, европейских и японских организаций на развитие организационной психологии Уровни анализа в организационной психологии (организация – группа, индивид).

1.2. Предпосылки возникновения и развития организационной психологии

Ситуационный подход в организационной психологии. Ограничения современной научной парадигмы организационной психологии. В поисках новой парадигмы.

1.3. Проблематика организационной психологии

Организационная власть как базовый организационно-психологический процесс. Власть как базовая категория организационной психологии Проблема субъекта организационной власти Перспективы развития организационной психологии.

Тема 2. Психологический анализ поведения человека

2.1. Методы организационной психологии и этапы исследования.

Способы познания мира (метод очевидного знания, метод авторитета, метод интуиции (метод *a priori*) научный метод, индукция и дедукция. Основные характеристики научного метода (контролируемость, операциональное определение, повторяемость). Организационная психология и научный метод. Исследование в организационной психологии (цели и задачи исследования, фундаментальные и прикладные исследования). Этапы научного исследования (определение проблемы и постановка задачи, предварительный анализ имеющейся информации, условий, теоретических моделей и прикладных методов для решения выявленной проблемы, формулирование гипотезы, выбор теории или модели, помогающих решению проблемы, выбор переменных, выбор метода).

2.2. Организационное поведение и методы его изучения.

Методы изучения организационного поведения (наблюдение, метод описания критических ситуаций, анализ документов, контент-анализ, опрос, анкетирование, интервьюирование, социометрический опрос, эксперимент естественный (полевой), эксперимент лабораторный эксперимент).

2.3. Экспериментальные методы изучения организационного поведения и его этапы.

Планирование и организация эксперимента Схемы планирования исследования. Мультивалентные экспериментальные планы. Факторные эксперименты. Возможности и ограничения организационно-психологических исследований.

2.4. Методы обработки и интерпретации результатов исследования организационного поведения.

Анализ и обобщение результатов научного исследования (обработка полученных результатов, проверка исходной гипотезы на основе полученных результатов и окончательная формулировка новых фактов или взаимосвязей, объяснение проблемы и прогнозирование ее дальнейшего развития, составление отчета).

Тема 3. Проблема власти в современной психологии

3.1. Власть, феномен власти.

Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие. Общая классификация оснований власти (власть поощрения, власть силы (насилие), должностная власть, экспертная власть, референтная (харизматическая) власть, информационная власть). Основания власти и контроль. Дифференцированная классификация оснований власти (власть насилия и власть вознаграждения: личностная и безличная формы; легитимная власть: должность, взаимность, справедливость, ответственность; экспертная власть и референтная власть: положительные и отрицательные формы; информационная власть: прямая и косвенная формы).

3.2. Методы влияния и приемы.

Взаимосвязь оснований власти. Косвенные методы влияния (ситуационная манипуляция, использование третьей стороны, модальность властного влияния, подготовка условий для использования власти). Тактические приемы в использовании власти (запугивание, лесть, подчеркивание общности, самореклама, подчеркивание своих должностных полномочий, завоевание благосклонности в расчете на взаимность, порождение чувства вины, демонстрация эффективного контроля).

3.3. Модели власти и ее классификации

Ограничения классификации оснований власти. Потребность во власти. Модель власти в межличностном взаимодействии, модель власти с позиции субъекта власти, модель власти с позиции объекта власти.

3.4. Отношения между понятиями «власть», «свобода», «повиновение»

Власть и свобода. Власть и повиновение. Анализ деструктивного повиновения в организационно-психологическом контексте. Административное повиновение.

Тема 4. Лидерство в трудовых коллективах и руководство

4.1. Феномен лидерства. Сравнительный анализ лидерства и руководства.

Феномен лидерства. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть. Влияние на организационное поведение.

4.2. Теории лидерства. Подходы в изучении лидерства

Теории лидерства (структурные теории, поведенческий подход, эксперименты К. Левина исследования университета Огайо, исследования Мичиганского университета, управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутон), ситуационный подход (PM-теория лидерства Д. Мисуми, ситуационная модель лидерства Ф. Фидлера, ситуационная теория Херси-Бланшара). Нормативная модель лидерства Врума-Йеттона-Яго.

Тема 5. Организация как метасистема.

5.1. Организация, ее характеристики, цели, циклы существования.

Основные характеристики организации. Организация как открытая система. Цикл трансформационного изменения. Организационные цели. Влияние среды. Жизненный цикл организации.

5.2. Власть и организационное поведение в организациях.

Централизация власти. Формализация организационного поведения.

5.3. Организационные структуры.

Организационная структура (механистические и органические организационные структуры, ключевые элементы организации, линейная структура, функциональная структура, линейно-функциональная структура, матричная структура, матрично-штабная структура). Охват контролем.

5.4. Теории организации.

Классические теории организации (научный менеджмент Ф. Тейлора, организационные принципы А. Файоля, бюрократическая теория организации М. Вебера, организационная теория Л. Гьюлика, Л. Урвика Организационная концепция «человеческих отношений», взгляды на организацию Э. Мэйо, подход Д. Макрегора, теория К. Арджириса, организационная система Р. Ликерта, подход В. Бенниса) Ситуационные теории организации (ситуационный подход Дж. Вудворд). Современные взгляды на роль технологии в организации (исследование Т. Бёрнса и Дж. Сталкера, исследование П. Лоуренса и Дж. Лорша). Организация как социотехническая система.

Тема 6. Группа и групповое поведение в структуре профессиональной деятельности.

6.1. Трудовой коллектив как малая социальная группа.

Социальные группы, их классификации. Трудовой коллектив как специфическая малая социальная группа и ее характеристики. Групповая динамика. Особенности внутригрупповых процессов и их влияние на эффективность деятельности группы.

6.2. Личность в организации. Профессиональная карьера

Специфика индивидуальной адаптации. Влияние адаптации отдельного работника на успешность деятельности организации в целом. Персональное развитие в организации: этапы карьеры и ее планирование.

6.3. Поведение личности в группе

Рольное поведение в организации. Связь ролевого поведения с культурой организации. Статус как проявление особенностей системы взаимоотношений в организации. Связь статуса, организационной культуры и ролевого поведения. Проблемное поведение. Типы проблемных работников. Виды проблем. Особенности возникновения и протекания. Дисциплинарная культура и этика.

Стрессы, связанные с работой. Управление стрессами.

Тема 7. Психологические аспекты организационной культуры и организационного развития

7.1. Психологический климат и организационная культура

Психологический климат. Его компоненты. Факторы, влияющие на формирование организационного климата. Оптимальный и неоптимальный климат.

7.2. Межличностные отношения и организационная культура

Межличностные и организационные конфликты. Причины и профилактика конфликтов в организации.

7.3. Конфликты и организационная культура, социально-психологический климат в коллективе.

Факторы возникновения конфликтов: информационные, структурные, ценностные, отношений и поведенческие. Их влияние на развитие конфликта.

Модели и типы конфликтов в организации. Динамика конфликта.

Управление конфликтами и управление через конфликт. Влияние конфликтов на организационное поведение.

Содержание практических / лабораторных занятий по дисциплине

Тема 1. История формирования, предмет и проблематика организационной психологии

1.1. История возникновения и развития организационной психологии за рубежом и в России.

История возникновения организационной психологии. Смежные области знания. Оформление организационной психологии в самостоятельную научную дисциплину. Область и предмет исследования организационной психологии. На стыке фундаментального знания и практики Организационная психология как система поведенческих технологий. Влияние успехов американских, европейских и японских

организаций на развитие организационной психологии Уровни анализа в организационной психологии (организация – группа, индивид).

1.2. Предпосылки возникновения и развития организационной психологии

Ситуационный подход в организационной психологии. Ограничения современной научной парадигмы организационной психологии. В поисках новой парадигмы.

1.3. Проблематика организационной психологии

Организационная власть как базовый организационно-психологический процесс. Власть как базовая категория организационной психологии Проблема субъекта организационной власти Перспективы развития организационной психологии.

Тема 2. Психологический анализ поведения человека

2.1. Методы организационной психологии и этапы исследования.

Способы познания мира (метод очевидного знания, метод авторитета, метод интуиции (метод *a priori*) научный метод, индукция и дедукция. Основные характеристики научного метода (контролируемость, операциональное определение, повторяемость). Организационная психология и научный метод. Исследование в организационной психологии (цели и задачи исследования, фундаментальные и прикладные исследования). Этапы научного исследования (определение проблемы и постановка задачи, предварительный анализ имеющейся информации, условий, теоретических моделей и прикладных методов для решения выявленной проблемы, формулирование гипотезы, выбор теории или модели, помогающих решению проблемы, выбор переменных, выбор метода).

2.2. Организационное поведение и методы его изучения.

Методы изучения организационного поведения (наблюдение, метод описания критических ситуаций, анализ документов, контент-анализ, опрос, анкетирование, интервьюирование, социометрический опрос, эксперимент естественный (полевой), эксперимент лабораторный эксперимент).

2.3. Экспериментальные методы изучения организационного поведения и его этапы.

Планирование и организация эксперимента Схемы планирования исследования. Мультивалентные экспериментальные планы. Факторные эксперименты. Возможности и ограничения организационно-психологических исследований.

2.4. Методы обработки и интерпретации результатов исследования организационного поведения.

Анализ и обобщение результатов научного исследования (обработка полученных результатов, проверка исходной гипотезы на основе полученных результатов и окончательная формулировка новых фактов или взаимосвязей, объяснение проблемы и прогнозирование ее дальнейшего развития, составление отчета).

Тема 3. Проблема власти в современной психологии

3.1. Власть, феномен власти.

Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие. Общая классификация оснований власти (власть поощрения, власть силы (насилие), должностная власть, экспертная власть, референтная (харизматическая) власть, информационная власть). Основания власти и контроль. Дифференцированная классификация оснований власти (власть насилия и власть вознаграждения: личностная и безличная формы; легитимная власть: должность, взаимность, справедливость, ответственность; экспертная власть и референтная власть: положительные и отрицательные формы; информационная власть: прямая и косвенная формы).

3.2. Методы влияния и приемы.

Взаимосвязь оснований власти. Косвенные методы влияния (ситуационная манипуляция, использование третьей стороны, модальность властного влияния, подготовка условий для использования власти). Тактические приемы в использовании власти (запугивание, лесть, подчеркивание общности, самореклама, подчеркивание своих

должностных полномочий, завоевание благосклонности в расчете на взаимность, порождение чувства вины, демонстрация эффективного контроля).

3.3. Модели власти и ее классификации

Ограничения классификации оснований власти. Потребность во власти. Модель власти в межличностном взаимодействии, модель власти с позиции субъекта власти, модель власти с позиции объекта власти.

3.4. Отношения между понятиями «власть», «свобода», «повиновение»

Власть и свобода. Власть и повиновение. Анализ деструктивного повиновения в организационно-психологическом контексте. Административное повиновение.

Тема 4. Лидерство в трудовых коллективах и руководство

4.1. Феномен лидерства. Сравнительный анализ лидерства и руководства.

Феномен лидерства. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть. Влияние на организационное поведение.

4.2. Теории лидерства. Подходы в изучении лидерства

Теории лидерства (структурные теории, поведенческий подход, эксперименты К. Левина исследования университета Огайо, исследования Мичиганского университета, управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутон), ситуационный подход (PM-теория лидерства Д. Мисуми, ситуационная модель лидерства Ф. Фидлера, ситуационная теория Херси-Бланшара). Нормативная модель лидерства Врума-Йеттона-Яго.

Тема 5. Организация как метасистема.

5.1. Организация, ее характеристики, цели, циклы существования.

Основные характеристики организации. Организация как открытая система. Цикл трансформационного изменения. Организационные цели. Влияние среды. Жизненный цикл организации.

5.2. Власть и организационное поведение в организациях.

Централизация власти. Формализация организационного поведения.

5.3. Организационные структуры.

Организационная структура (механистические и органические организационные структуры, ключевые элементы организации, линейная структура, функциональная структура, линейно-функциональная структура, матричная структура, матрично-штабная структура). Охват контролем.

5.4. Теории организации.

Классические теории организации (научный менеджмент Ф. Тейлора, организационные принципы А. Файоля, бюрократическая теория организации М. Вебера, организационная теория Л. Гьюлика, Л. Урвика Организационная концепция «человеческих отношений», взгляды на организацию Э. Мэйо, подход Д. Макрегора, теория К. Арджириса, организационная система Р. Ликерта, подход В. Бенниса) Ситуационные теории организации (ситуационный подход Дж. Вудворд). Современные взгляды на роль технологии в организации (исследование Т. Бёрнса и Дж. Сталкера, исследование П. Лоуренса и Дж. Лорша). Организация как социотехническая система.

Тема 6. Группа и групповое поведение в структуре профессиональной деятельности.

6.1. Трудовой коллектив как малая социальная группа.

Социальные группы, их классификации. Трудовой коллектив как специфическая малая социальная группа и ее характеристики. Групповая динамика. Особенности внутригрупповых процессов и их влияние на эффективность деятельности группы.

6.2. Личность в организации. Профессиональная карьера

Специфика индивидуальной адаптации. Влияние адаптации отдельного работника на успешность деятельности организации в целом. Персональное развитие в организации: этапы карьеры и ее планирование.

6.3. Поведение личности в группе

Ролевое поведение в организации. Связь ролевого поведения с культурой организации.

Статус как проявление особенностей системы взаимоотношений в организации. Связь статуса, организационной культуры и ролевого поведения.

Проблемное поведение. Типы проблемных работников. Виды проблем. Особенности возникновения и протекания. Дисциплинарная культура и этика.

Стрессы, связанные с работой. Управление стрессами.

Тема 7. Психологические аспекты организационной культуры и организационного развития

7.1. Психологический климат и организационная культура

Психологический климат. Его компоненты. Факторы, влияющие на формирование организационного климата. Оптимальный и неоптимальный климат.

7.2. Межличностные отношения и организационная культура

Межличностные и организационные конфликты. Причины и профилактика конфликтов в организации.

7.3. Конфликты и организационная культура, социально-психологический климат в коллективе.

Факторы возникновения конфликтов: информационные, структурные, ценностные, отношений и поведенческие. Их влияние на развитие конфликта.

Модели и типы конфликтов в организации. Динамика конфликта.

Управление конфликтами и управление через конфликт. Влияние конфликтов на организационное поведение.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В преподавании дисциплины «Организационная психология» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

- *Интерактивная лекция (тема № 1-7);*
- *Групповая дискуссия (тема № 6-7);*
- *Ролевые игры (тема № 3,4,6,7);*
- *Тренинг (тема №6-7);*
- *Анализ ситуаций (тема № 3,4,6,7);*
- *Разбор конкретных ситуаций (тема № 3,6,7).*

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

ЗАДАНИЯ К РЕЙТИНГ-КОНТРОЛЮ

Рейтинг-контроль № 1

1. Междисциплинарный статус организационной психологии
2. Системная методология анализа организационных взаимодействий
3. Понятие организационного консультирования в «широком» и «узком» значении термина.

Рейтинг-контроль № 2

1. Лидерство и реализация властных функций в организации.
2. Феномен «организационной культуры»
3. Формы и методы оказания психологической помощи персоналу организаций.

Рейтинг-контроль № 3

1. Взаимосвязь между результатами диагностической оценки персонала и оказанием психологических консультационных услуг в организациях.

2. Требования к профессиональным компетенциям специалиста-психолога, работающего в сфере организационного консультирования.
3. Особенности профессиональной деятельности и формы реализации трудовых задач психологом, работающим в организации.

Вопросы к зачету с оценкой

1. Организационная психология (ОП): основные подходы и базовые концепции в понимании ОП.
2. Содержательные теории мотивации.
3. Процессуальные теории мотивации.
4. Современные теории мотивации.
5. Мотивация и стимулирование: сходство и различия.
6. Поощрение и наказание как методы стимулирования. Принципы использования.
7. Экономическое стимулирование. Необходимость. Достоинства и недостатки.
8. Ролевое поведение в организации. Связь ролевого поведения с культурой организации.
9. Статус как проявление особенностей системы взаимоотношений в организации. Связь статуса, организационной культуры и ролевого поведения.
10. Удовлетворенность трудом и психологический климат в коллективе.
11. Коммуникативные потребности людей и их реализация в рамках организации.
12. Коммуникативные барьеры в организации. Типы барьеров. Особенности их преодоления.
13. Обратная связь (ОС) и ее роль в производственных отношениях. Характеристика ОС. Принципы, проблемы. Влияние ОС на поведение человека.
14. Личность в организации. Специфика индивидуальной адаптации. Влияние адаптации отдельного работника на успешность деятельности организации в целом.
15. Персональное развитие в организации: этапы карьеры и ее планирование.
16. Проблемное поведение. Типы проблемных работников. Виды проблем. Особенности возникновения и протекания. Дисциплинарная культура и этика.
17. Стрессы, связанные с работой. Управление стрессами.
18. Психологическое консультирование. Формы консультирования. Требования к психологу и процессу консультирования.
19. Групповая динамика. Особенности внутригрупповых процессов и их влияние на эффективность деятельности группы.
20. Взаимодействие личности и группы. Конструктивное и деструктивное развитие отношений.
21. Руководство и лидерство: сходство и различие; влияние на поведение сотрудников.
22. Психологический климат. Его компоненты. Факторы, влияющие на формирование организационного климата. Оптимальный и неоптимальный климат.
23. Межличностные и организационные конфликты. Причины и профилактика конфликтов в организации.
24. Факторы возникновения конфликтов: информационные, структурные, ценностные, отношений и поведенческие. Их влияние на развитие конфликта.
25. Модели и типы конфликтов в организации. Динамика конфликта.
26. Управление конфликтами и управление через конфликт. Влияние конфликтов на организационное поведение.
27. Природа организационных изменений. Психологические аспекты в реагировании на изменения: принятие и сопротивление. Причины сопротивления.
28. Влияние нововведений в организации на поведение сотрудников. Проведение успешного изменения. Функции психолога в организации.
29. Принципы создания команды в организации. Достоинства и недостатки команды. Цели формирования команды.

30. Методы исследования организационной психологии. Основные подходы и используемые методики. Их значение. Разработка методов исследования.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

1. Модели управления организацией (ТК).
 2. Современные мотивационные модели и их практическое применение. Определение мотивационной структуры личности (ТК).
 3. Лидерство и руководство, наделение властью. Определение стиля руководства (ТК).
 4. Практическое занятие: «Создание управленческой команды» (ТК).
 5. Основы коммуникаций в организации и их значение (ТК).
 6. Управление конфликтами (ТК).
 7. Коллоквиум (ТК).
 8. Методики профессиональной диагностики (ТК).
 9. Стресс и возможности адаптации личности к изменениям. Психологическое консультирование в рамках организации (ТК).
 10. Инновации и сопротивление нововведениям (ТК).
- Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

7. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Книгообеспеченность

Наименование литературы: автор, название, издательство	Год	КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ	
		печатные издания (кол-во)	электронные (наименование ресурсов)
1	2	3	4
Основная литература*			
1. Рогов, Е. И. Организационная психология : учебник для бакалавров / Е. И. Рогов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 621 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-2896-9.	2019		https://urait.ru/catalog/431983
2. Карпов, А. В. Организационная психология : учебник для академического бакалавриата / А. В. Карпов ; под редакцией А. В. Карпова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 570 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3715-2.	2019		https://urait.ru/catalog/425213

3. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 504 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3232-4	2019		https://urait.ru/catalog/425235
Дополнительная литература*			
1. Толочек В.А. Организационная психология: Упр. персоналом ЧОП и СБ / Толочек В. А. - М : НОУ ШО "Баярд", 2002. – 111 с.	2002	10	
2. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов. - М.: Флинта, 2002.	2002	10	
3. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.	2002	10	

7.2 Периодические издания

Журнал «Вопросы психологии» изд-во ИП РАО г. Москва

Журнал «Психологическая наука и образование» изд-во МГППУ г. Москва

Журнал «Московский психотерапевтический журнал» изд-во МГППУ г. Москва

Журнал «Культурно-историческая психология» изд-во МГППУ г. Москва

«Журнал практической психологии и психоанализа» изд-во института практической психологии и психоанализа г. Москва

7.3 Интернет-ресурсы

Научная библиотека ВлГУ: <http://library.vlsu.ru>

Энциклопедия практической психологии ПСИХОЛОГОС <http://psychologos.com/>

<http://psi.webzone.com/>

<http://cis-detectives.com/>

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Практические / лабораторные работы проводятся в аудиториях 529а, 529б, 209а.

Перечень используемого лицензионного программного обеспечения Word, Excel, PowerPoint.

Рабочую программу составил к.п.с.н., доцент, зав. кафедрой психологии личности и специальной педагогики О.В. Филатова _____

(ФИО, подпись)

Рецензент

(представитель работодателя) _____

(место работы, должность, ФИО, подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры психологии личности и специальной педагогики

Протокол № 1 от 29.08.2019 года

Заведующий кафедрой О.В. Филатова _____

(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 37.03.01 - Психология

Протокол № 1 от 29.08.19 года

Председатель комиссии О.В. Филатова _____

(ФИО, подпись)

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Рабочая программа одобрена на 2020/2021 учебный год.

Протокол заседания кафедры № 15 от 2.07.20 года.

Заведующий кафедрой .

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год.

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года.

Заведующий кафедрой _____.

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год.

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года.

Заведующий кафедрой _____.

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год.

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года.

Заведующий кафедрой _____.

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год.

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года.

Заведующий кафедрой _____.

Рабочая программа одобрена на _____ учебный год.

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года.

Заведующий кафедрой _____.