

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

Гуманитарный институт



УТВЕРЖДАЮ:

Директор института

Е.М. Петровичева

25 « 04 2022 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организационная психология
(наименование дисциплины)

направление подготовки / специальность

37.03.01 - Психология

(код и наименование направления подготовки (специальности))

направленность (профиль) подготовки

Психология

(направленность (профиль) подготовки))

г. Владимир

2022

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью 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

Дисциплина «Организационная психология» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, учебного плана по направлению подготовки 37.03.01 – Психология.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине, в соответствии с индикатором достижения компетенции	Наименование
-------------------------	--	--------------

(код, содержание компетенции)	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	оценочного средства
ПК-10. Способен к проектированию, реализации и оценке учебно-воспитательного процесса, образовательной среды при подготовке психологических кадров с учётом современных активных и интерактивных методов обучения и инновационных технологий	<p>ПК-10.1. Знает историю и теорию проектирования образовательных систем, теорию и методы педагогической психологии, историю и теорию организации образовательного процесса, методы психолого-педагогической диагностики, используемые в мониторинге оценки качества результатов и содержания образовательного процесса, федеральные государственные образовательные стандарты общего образования, сущность процессов воспитания и обучения, закономерности, принципы и методы их осуществления, категориальный аппарат педагогики.</p> <p>ПК-10.2. Умеет применять приемы работы с педагогами и преподавателями по организации эффективных учебных взаимодействий с обучающимися и обучающихся между собой, ставить и решать педагогические задачи, проектировать и реализовывать образовательный процесс диагностировать и оценивать образовательный процесс ориентироваться в нормативных документах о среднем образовании; организовывать внеучебную деятельность студентов.</p> <p>ПК-10.3. Владеет способами осуществления профессиональной педагогической деятельности</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - историю и теорию проектирования образовательных систем, теорию и методы педагогической психологии, историю и теорию организации образовательного процесса, методы психолого-педагогической диагностики, используемые в мониторинге оценки качества результатов и содержания образовательного процесса, федеральные государственные образовательные стандарты общего образования, сущность процессов воспитания и обучения, закономерности, принципы и методы их осуществления, категориальный аппарат педагогики. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять приемы работы с педагогами и преподавателями по организации эффективных учебных взаимодействий с обучающимися и обучающихся между собой, ставить и решать педагогические задачи, проектировать и реализовывать образовательный процесс диагностировать и оценивать образовательный процесс ориентироваться в нормативных документах о среднем образовании; - организовывать внеучебную деятельность студентов. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - способами осуществления профессиональной педагогической деятельности 	Тестовые вопросы, ситуационные задачи, практико-ориентированное задание, рейтинг-контроль, зачет (ФОМ)
ПК-11. Способен к использованию дидактических приёмов при реализации стандартных коррекционных	<p>ПК-11.1. Знает дидактические приёмы при реализации стандартных коррекционных, реабилитационных и обучающих программ.</p> <p>ПК-11.2. Умеет разрабатывать совместно с педагогами и преподавателями индивидуальный образовательный маршрут с</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - дидактические приёмы при реализации стандартных коррекционных, реабилитационных и обучающих программ. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать совместно с педагогами и преподавателями индивидуальный образовательный 	

реабилитационных и обучающих программ по оптимизации психической деятельности человека	<p>учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося, модифицировать стандартные коррекционные, реабилитационные и обучающие программы.</p> <p>ПК-11.3. Владеет навыками апробации и внедрения стандартных коррекционных, реабилитационных и обучающих программ по оптимизации психической деятельности человека.</p>	<p>маршрут с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося, модифицировать стандартные коррекционные, реабилитационные и обучающие программы.</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками апробации и внедрения стандартных коррекционных, реабилитационных и обучающих программ по оптимизации психической деятельности человека. 	
ПК-13. Способен к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса	<p>ПК-13.1. Знает 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>ПК-13.2. Умеет 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>ПК-13.3. Владеет приемами оказания психологической поддержки педагогам и преподавателям в проектной деятельности по совершенствованию образовательного процесса; приемами и методами оптимизации социально-психологического климата, алгоритмом составления плана работы с персоналом, аттестационной оценкой персонала.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приемами оказания психологической поддержки педагогам и преподавателям в проектной деятельности по совершенствованию образовательного процесса; - приемами и методами оптимизации социально-психологического климата, алгоритмом составления плана работы с персоналом, аттестационной оценкой персонала. 	
ПК-14. Способен к реализации психологическ	<p>ПК-14.1. Знает организационную психологию (концептуальные подходы, особенности, виды и т. д.); основные теории оказания</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организационную психологию (концептуальные подходы, особенности, виды и т. д.); 	

<p>их технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организаций и охрану здоровья индивидов и групп.</p>	<p>психологический помощи персоналу организаций (управление, организация, отбор и т. д.); требования к документообороту в области управления персоналом, межведомственного взаимодействия, оказания услуг в социальной сфере; требования к конфиденциальности информации, хранению и оперированию персональными личными данными; психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников и охрану здоровья индивидов и групп.</p> <p>ПК-14.2. Умеет использовать интерактивные методы личностного роста, психологические технологии здоровьесбережения; умеет оценивать риски и факторы социальной и психологической напряженности, организовывать работу группы специалистов по оказанию психологической помощи населению, нуждающемуся в ней по результатам мониторинга психологической безопасности и комфорtnости среды проживания населения, с целью снижения социальной и психологической напряженности; умеет разрабатывать и реализовывать программы повышения психологической компетентности субъектов образовательного процесса, работающих с различными категориями обучающихся;</p> <p>ПК-14.3. Владеет навыками разработки программ личностного роста сотрудников и охраны их здоровья.</p>	<p>- основные теории оказания психологической помощи персоналу организаций (управление, организация, отбор и т. д.);</p> <p>- требования к документообороту в области управления персоналом, межведомственного взаимодействия, оказания услуг в социальной сфере;</p> <p>- требования к конфиденциальности информации, хранению и оперированию персональными личными данными;</p> <p>- психологические технологии, ориентированные на личностный рост сотрудников и охрану здоровья индивидов и групп.</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать интерактивные методы личностного роста, психологические технологии здоровьесбережения; умеет оценивать риски и факторы социальной и психологической напряженности, организовывать работу группы специалистов по оказанию психологической помощи населению, нуждающемуся в ней по результатам мониторинга психологической безопасности и комфорtnости среды проживания населения, с целью снижения социальной и психологической напряженности; - разрабатывать и реализовывать программы повышения психологической компетентности субъектов образовательного процесса, работающих с различными категориями обучающихся <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки программ личностного роста сотрудников и охраны их здоровья. 	
---	---	---	--

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов

Тематический план форма обучения – очно-заочная

№ п/п	Наименование тем и/или разделов/тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Контактная работа обучающихся с педагогическим работником	Самост оятельн	Формы текущего контроля успеваемости,
----------	--	---------	--------------------	--	-------------------	--

				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы в форме практики		форма промежуточной аттестации (по семестрам)
1	История формирования, предмет и проблематика организационной психологии	7	1-2	2	5		7	
2	Психологический анализ поведения человека	7	3-4	2	5		7	
3	Проблема власти в современной психологии	7	5-6	2	5	2	8	Рейтинг-контроль №1
4	Лидерство в трудовых коллективах и руководство	7	7-8	3	5		8	
5	Организация как метасистема.	7	9-11	3	5		8	
6	Группа и групповое поведение в структуре профессиональной деятельности.	7	12-14	3	5	2	8	Рейтинг-контроль №2
7	Психологические аспекты организационной культуры и организационного развития	7	15-18	3	6	2	8	Рейтинг-контроль №3
Всего за 7 семестр:		7	18	18	36	6	54	Зачет
Наличие в дисциплине КП/КР								
Итого по дисциплине		7	18	18	36	6	54	Зачет

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, опериональное 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 (сituационная 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, управлеченческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутон), ситуационный подход (РМ-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 организаций.

Классические теории организаций (научный менеджмент Ф. Тейлора, организационные принципы А. Файоля, бюрократическая теория организаций М. Вебера, организационная теория Л. Гьюлика, Л. Урвица 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 (сituационный 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.

Содержание практических 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, опериональное 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 (характеристическая) 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 (сituационная 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», «повинование»

Власть и свобода. Власть и повинование. Анализ деструктивного повинования в организационно-психологическом контексте. Административное повинование.

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 (РМ-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 организаций.

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 (сituационный 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.

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

5.1. Текущий контроль успеваемости

Контрольные вопросы к рейтинг-контролю № 1

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

Контрольные вопросы к рейтинг-контролю № 2

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

Контрольные вопросы к рейтинг-контролю № 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.

5.2. Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины – зачет

Вопросы к зачету

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.

5.3. Самостоятельная работа обучающегося.

Темы для самостоятельной работы

Вид самостоятельной работы – доклад.

Порядок выполнения и контроль самостоятельной работы. Задание выполняется учащимися в течение всего семестра с опорой на рекомендуемую литературу, дополнительные источники (пункт 6) и защищаются в период прохождения рейтинг-контролей № 1, 2, 3.

Темы докладов

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 материалов (ФОМ) для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Книгообеспеченность

Наименование литературы: автор, название, вид издания, изательство	Год издания	КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ
		Наличие в электронном каталоге ЭБС
Основная литература*		
Рогов, Е. И. Организационная психология: учебник для бакалавров / Е. И. Рогов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт	2019	https://urait.ru/catalog/431983
Карпов, А. В. Организационная психология: учебник для академического бакалавриата / А. В. Карпов; под редакцией А. В. Карпова. — Москва : Издательство Юрайт	2019	https://urait.ru/catalog/425213
Свенцицкий, А. Л. Организационная психология: учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт	2019	https://urait.ru/catalog/425235
Дополнительная литература		
Занковский А.Н. Организационная психология : учебное пособие для вузов / Занковский А. Н. - Москва : Форум	2009	https://search.rsl.ru/ru/record/01004312784
3. Шейн Э. Организационная культура и лидерство [Текст] / Эдгар Шейн; [пер. с англ. С. Жильцов]. - Москва [и др.] : Питер	2011	https://search.rsl.ru/ru/record/01004905397
Толочек В.А. Организационная психология: управление персоналом ЧОП и СБ / Толочек В. А. - [2-е изд., испр. и доп.]. - М. : Баярд	2004	https://search.rsl.ru/ru/record/01002460626

6.2. Периодические издания

1. Вопросы психологии. М.: ПИ РАО
2. Психологический журнал. М.: Наука, ИП РАН

6.3. Интернет-ресурсы

1. <http://www.chtivo.ru/book/993709/>
2. <http://www.ozon.ru/context/detail/id/4110434/>
3. <http://books.tr200.ru/v.php?id=264857>
4. <http://lib.rus.ec/b/204476>

5. http://ifets.ieee.org/russian/depository/v12_i3/html/6r.htm

7. 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 (аудитории 527-3, 529а-3, 529б-3, 209а-3).

Аудитории оснащены следующим оборудованием:

209а-3 – Дисплей Брайля Focus 14 Blue, Компьютер Digitech, МФУ Canon i-sensys MF 226h, переплетчик на пластиковую пружину_Rayson SD-1201, Принтер Intex Everest v4, Принтер HP Laser jet 1320, Компьютер (Lenovo Think Center);

527-3 – Проектор – 14/2-1 BenQ MP 620 C, доска магнитно-маркерная BoardSYS 100*180.

529а-3 – Интерактивная система SMART Board 480.

529б-3 – Электронная доска SMART Board 640, Проект мультимедийный NEC 265.

Перечень используемого лицензионного программного обеспечения Word, Excel, PowerPoint.

Рабочую программу составил к.пс.н., доцент Филатова О.В.

(ФИО, должность, подпись)

Рецензент: медицинский психолог ГКУЗ ВО «ОПБ №1» Крылова Т.А.

(место работы, должность, ФИО, подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Психология личности и специальная педагогика»

Протокол № 8а от 15.04.2022 года

Заведующий кафедрой Филатова О.В.

(ФИО, подпись)

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

Протокол № 8а от 15.04.2022 года

Председатель комиссии зав. кафедрой ПЛиСП Филатова О.В.

(ФИО, подпись)

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 20 ____ / 20 ____ учебный года

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на 20 ____ / 20 ____ учебный года

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на 20 ____ / 20 ____ учебный года

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ
 в рабочую программу дисциплины
НАИМЕНОВАНИЕ

образовательной программы направления подготовки *код и наименование ОП*, направленность:
наименование (указать уровень подготовки)

Номер изменения	Внесены изменения в части/разделы рабочей программы	Исполнитель ФИО	Основание (номер и дата протокола заседания кафедры)
1			
2			

Заведующий кафедрой _____ / _____

Подпись

ФИО