

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



А.А.Панфилов

« 06 » \_\_\_\_\_ 2015 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Организационная психология**  
 (наименование дисциплины)

Направление подготовки 37.03.01 – Психология

Профиль подготовки

Уровень высшего образования – бакалавриат

Форма обучения заочная

Семестр	Трудоем- кость зач. ед, час.	Лекций, час.	Практич. занятий, час.	Лаборат. работ, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
8	4, 144	4	10		103	Экзамен (27 ч.)
Итого	4, 144	4	10		103	Экзамен (27 ч.)

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения учебной 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.

При этом задачами освоения дисциплины являются:

- овладение целостным представлением о принципах практической работы психолога в организации (в частности, в клинике);
- 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.



## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения учебной 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.

При этом задачами освоения дисциплины являются:

- овладение целостным представлением о принципах практической работы психолога в организации (в частности, в клинике);
- 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.

**общефессиональными компетенциями (ОПК):**

– способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-1).

**профессиональными компетенциями (ПК):**

*организационно-управленческая деятельность:*

– способностью к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса (ПК-13);

– способностью к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп (ПК-14).

**Знать:** характеристики субъекта профессиональной деятельности, закономерности формирования сознания профессионала, этапы развития профессионала (ОК-6).

**Уметь:** анализировать профессиональную деятельность с использованием разных методов психологии, разрабатывать программу психологического обследования субъектов труда и их деятельности в связи с конкретным социальным заказом, выделять профессиональные задачи психолога в организации (ОПК-1).

**Владеть:** владения и применения методов исследования и воздействия, адекватных различным практическим задачам организационной психологии ПК-13; ПК-14).



#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа.

№ 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 (по неделям семестра) форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС	КП, КР		
1.	История формирования, предмет проблематика и организационной психологии	8		0,25	1				14	0,625/50	
2.	Психологический анализ поведения человека	8		0,25	1				14	0,625/50	
3.	Проблема власти в современной психологии	8		0,5	1				14	0,75/50	
4.	Лидерство	8		0,5	1				14	0,75/50	
5.	Организация как метасистема.	8		0,5	2				15	1,25/50	
6.	Группа и групповое поведение в структуре профессиональной деятельности.	8		1	2				16	1,5/50	
7.	Психологические аспекты организационной культуры и организационного развития	8		1	2				16	1,5/50	
<b>Итого</b>		<b>8</b>		<b>4</b>	<b>10</b>				<b>103</b>	<b>7/50</b>	<b>Экзамен</b>

#### 5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- a. Информационно-коммуникационные технологии (1- 7 разделы).
- b. Работа в команде/работа в малой группе (1 – 7 разделы).
- c. Case-study (2 – 7 разделы).
- d. Ролевая игра (4 раздел).
- e. Проблемное обучение (1 – 7 разделы).

- f. Контекстное обучение (2 - 7 разделы).
- g. Обучение на основе опыта (2-3 разделы).
- h. Индивидуальное обучение (1 – 7 разделы).
- i. Междисциплинарное обучение (1 – 7 разделы).
- j. Опережающая самостоятельная работа (1 – 7 разделы).

Формы организации учебного процесса:

- k. Лекция, мастер-класс (1 – 7 разделы).
- l. Практическое занятие, коллоквиум (1 – 7 разделы).
- m. Самостоятельная работа студентов (1 – 7 разделы).
- n. Научно-исследовательская работа студентов: подготовка выступления на научной студенческой конференции (1 – 7 разделы).
- o. Консультация, тьюторство: консультирование студентов по проблеме выступления на научной студенческой конференции (1 – 7 разделы).
- p. Case-study: анализ социально-педагогических ситуаций (3 – 7 разделы).
- q. Работа в команде: разработка модели личности психолога (раздел 3).

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

Формами контроля освоения дисциплины «Организационная психология» является: экзамен.

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с ПОЛОЖЕНИЕМ о рейтинговой системе комплексной оценки знаний студентов ВлГУ.

Текущий контроль студентов производится во время проведения практических занятий в форме:

- тестирования;
- устных ответов на вопросы к практическим занятиям;
- проверки выполнения письменных домашних заданий;
- проверки составленных таблиц и схем;

Отдельно оцениваются личностные качества студента (аккуратность, исполнительность, инициативность) – своевременная сдача тестов и письменных домашних заданий.



Дополнительно оцениваются посещаемость, исполнительность, инициативность студента, его активность на практических занятиях, своевременная сдача письменных заданий.

**Контроль** по результатам семестра по дисциплине «Организационная психология» проходит в форме экзамена, который включает в себя устный ответ на один теоретический вопрос и выполнение одного письменного задания (например, обработать и описать результаты методики).

Фонды оценочных средств, включающие задания к контрольным работам, тесты и методы контроля, позволяющие оценить РО по данной дисциплине, включены в состав УМК дисциплины.

## ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Тема 1. История формирования, предмет и проблематика организационной психологии

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).

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

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). Методы изучения организационного поведения (наблюдение, метод описания критических ситуаций, анализ документов, контент-анализ, опрос, анкетирование, интервьюирование, социометрический опрос, эксперимент естественный (полевой), эксперимент лабораторный эксперимент). Планирование и организация эксперимента Схемы планирования исследования. Мультивалентные экспериментальные планы. Факторные эксперименты. Возможности и ограничения организационно-психологических исследований 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

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).

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). Ограничения классификации оснований власти. Потребность во власти. Модель власти в межличностном взаимодействии, модель власти с позиции субъекта власти, модель власти с позиции объекта власти. Власть и свобода. Власть и повиновение. Анализ деструктивного повиновения в организационно-психологическом контексте. Административное повиновение.

### Тема 4. Лидерство

Феномен лидерства. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть. 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

Основные характеристики организации. Организация как открытая система. Цикл трансформационного изменения. Организационные цели. Влияние среды. Жизненный цикл организации. Централизация власти. Формализация организационного поведения. Организационная структура (механистические и органические организационные структуры, ключевые элементы организации, линейная структура, функциональная структура, линейно-функциональная структура, матричная структура, матрично-штабная структура). Охват контролем 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.

#### Вопросы к экзамену.

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.



## **7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

### **Основная литература**

1. Организационная психология. Модульный курс [Электронный ресурс]: учеб. пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. - М.: ФЛИНТА, 2015. - 371 с. - ISBN 978-5-9765-2438-5.

<http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976524385.html>

2. Психология управления: учеб. пособие / Л.Н. Захарова. - М.: Логос, 2012. - 376 с. - (Новая университетская библиотека). - ISBN 978-5-98704-499-5.

<http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785987044995.html>

3. Методология организационной психологии: Учебное пособие / Под ред. В. И. Жога. - М.: Прометей, 2013. - 160 с. - ISBN 978-5-7042-2379-5.

<http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785704223795.html>

### **Дополнительная литература**

1. Психология развития и возрастная психология [Текст]: учеб. пособие / А. К. Болотова, О. Н. Молчанова ; Нац. исслед. ун-т "Высшая школа экономики". - М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2012. - 526, [2] с. - (Учебники Высшей школы экономики). - ISBN 978-5-7598-0731-5. <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785759807315.html>

2. Психологические проблемы современного российского общества / Отв. ред. А. Л. Журавлев, Е. А. Сергиенко. - М.: Изд-во "Институт психологии РАН", 2012. - 575 с. (Психология социальных явлений) - ISBN 978-5-9270-0226-9.

<http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927002269.html>

3. Козлов В.В. Психология управления: учебное пособие для вузов / В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов, Н.П. Фетискин. – Москва: Академия. – 224 с

### **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

### **Интернет ресурсы**

1. <http://znanium.com/>

2. <http://www.diss.rsl.ru/>

3. <http://polpred.com/>

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 37.03.01 – Психология.

Рабочую программу составил: старший преподаватель Шаманин Н.В. Шаманин Н.В.

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

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

Протокол № 1 от 30.08.2016 года.

Заведующий кафедрой к. пс. н., доц. Филатова О.В. Филатова О.В.

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

Протокол № 1 от 01.09.2016 года.

Председатель комиссии: к. пс. н., доц. Филатова О.В. Филатова О.В.



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

Рабочая программа одобрена на 2014/18 учебный год.

Протокол заседания кафедры № 2 от 14.09.14 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 \_\_\_\_\_.

Рабочая программа одобрена на \_\_\_\_\_ учебный год.

Протокол заседания кафедры № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_ года.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_.