

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»

Факультет педагогики и психологии

Кафедра психологии



УТВЕРЖАЮ

Декан факультета

Handwritten signature

доц. Васильева Л.Н.

Подпись: (расшифровка подписи)

25 09 18

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

на 2018-2019 учебный год

Учебной ДИСЦИПЛИНЫ

«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

Направление подготовки

44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Магистерская программа

«Организационная психология в социальной сфере и образовании»

квалификация выпускника

МАГИСТР

Форма обучения:

заочная

Год набора: 2018

Гирасноль 2018

Рабочая программа дисциплины «Организационная психология» /сост.
М.Д. Иванова – Тираполь: ГОУ ИГГУ, 2018 – 18 с.

Рабочая программа предназначена для преподавания дисциплины «Организационная психология», Б1. В. 02 относится к вариативной части блока Б1 «Дисциплины (курсы)» для студентов очной формы обучения по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование, магистерская программа – «Организационная психология в социальной сфере и образовании»

Рабочая программа составлена с учетом Федерального Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 44.04.02 Психолого-педагогическое образование, магистерская программа «Организационная психология в социальной сфере и образовании», утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 12 мая 2016 г. № 549.

Составитель



Иванова М.Д., старший преп. каф. психологии

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины - знакомство с предметной областью, теоретическим обоснованием и методами исследований в организационной психологии как комплексной научно-практической психологической дисциплины, с целью применения основных методов и техник в рамках практической работы психолога в организациях социальной сферы и образования.

Задачи освоения дисциплины:

- сформировать теоретические представления об основах организационной психологии как прикладной дисциплине социальной психологии, об истории ее становления, базовых концепциях, методах исследования и практической работы;
- познакомить студентов с процессами и механизмами группового поведения в организации, социально-психологическими проблемами управления коллективом, с возможностями человеческого фактора в управлении социальными организациями и основными технологиями менеджмента;
- научить основным приемам и методам практической работы психолога в организации, с учетом организации междисциплинарного и межведомственного взаимодействия специалистов для решения задач в области психолого-педагогической деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина Б1.В. 02 «Организационная психология» относится к вариативной части блока Б1 «Дисциплины (модули)» и изучается в 1 семестре. Данная дисциплина предшествует изучению таких дисциплин «Практическая психология в социальной сфере и образовании», «Психологические основы коммуникаций в организациях», «Психология управления» и содержательно основывается на входных знаниях по дисциплине «Социальная психология» и является ее прикладной областью.

Дисциплина «Организационная психология» является важной и необходимой основой для прохождения всех видов практики. Среди дисциплин, предшествующих изучению «Организационная психология» можно отметить такие дисциплины, как «Психологическое сопровождение инновационной деятельности и управление проектами», «Организационная психодиагностика». Дисциплина «Организационная психология» является базовой для подготовки психолога-исследователя, ориентированного на решение организационных проблем как в диагностическом, так и в консультационном плане по профилю «Организационная психология в социальной сфере и образовании».

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций: ОПК-4; ПК-38; ПК-53; ПК-54; ПК-56

Код компетенции	Формулировка компетенции
ОПК-4	умение организовывать междисциплинарное и межведомственное взаимодействие специалистов для решения задач в области психолого-педагогической деятельности с целью формирования системы позитивных межличностных отношений, психологического климата и организационной культуры в организации, осуществляющей образовательную деятельность
ПК-38	способность организовать взаимодействие специалистов для достижения цели научного исследования

ПК-53	способность разработать концепцию и программу развития образовательной организации на основе маркетингового исследования в области рынка образовательных услуг
ПК – 54	способность организовать меж профессиональное взаимодействие специалистов образовательной организации
ПК-56	готовность использовать современные технологии менеджмента

В результате освоения дисциплины обучающийся должен **знать:**

- место организационной психологии в системе смежных наук;
- базовые концепции организационной психологии, ее основные разделы;
- основные аспекты работы психолога с персоналом организации (отбор кадров, психодиагностика, оценка, адаптация, мотивация и развитие персонала, формирование организационной культуры, анализ организационного поведения);
- специфику разработки концепции и программы развития образовательной организации на основе маркетингового исследования в области рынка образовательных услуг.

Уметь:

- осуществлять подготовку общей схемы проведения диагностико - оптимизационной работы с персоналом организаций;
- отбирать конкретные методы, соответствующие специфике организационных проблем, в рамках организации междисциплинарного и межведомственного взаимодействия специалистов для решения задач в области психолого-педагогической деятельности с целью формирования системы позитивных межличностных отношений, психологического климата и организационной культуры в организации, осуществляющей образовательную деятельность, и других организациях социальной сферы;
- использовать современные технологии менеджмента, в рамках организационной психологии.
- организовать меж профессиональное взаимодействие специалистов образовательной организации и других организациях социальной сферы.

Владеть:

- средствами психологического анализа различных форм организационных взаимодействий с выходом на определение специфики проблем, характерных для сотрудников конкретных организаций;
- конкретными методами и формами проведения организационно-психологических исследований;
- методами организации взаимодействия специалистов для достижения цели научного исследования;
- методами практической работы психолога в организации, с целью формирования системы позитивных межличностных отношений, психологического климата и организационной культуры в организации, осуществляющей образовательную деятельность и других организациях социальной сферы.

–

4. 4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Распределение трудоемкости в з.е./часах по видам аудиторной и самостоятельной работы студентов по семестрам:

Сем	профиль подготовки	Количество часов						Форма итогово го контро ля
		Трудое мкость з.е./час ы	В том числе				Самост работы	
			Аудиторных 180					
			Всего	Лекций	Лаб. раб.	Практич. зан		
1 сем	ОПвССО	3/108	16	2	-	14	83	Экзамен 9
2 сем	ОПвССО	2/72	18	4	-	14	45	Экзамен 9
Итого		5/180		6	-	28	128	18

4.2. Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеауд. работ а (СР)
			Л	ПЗ	ЛР	
1	Организационная психология как комплексная научно-прикладная дисциплина. Организация как объект профессиональной деятельности психолога.	38	2	4	-	32
2	Психологические основы организации	61	-	10	-	51
3	Введение в организационное консультирование	30	4	6	-	20
4	Методы и техники организационного консультирования	33	-	8	-	25
Итого:		162	6	28	-	128

4.3. Тематический план по видам учебной деятельности

Лекции

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем часов	Тема лекции	Учебно-наглядные пособия
1	1	2	Введение в организационную психологию. 1. Понятие, предмет и задачи организационной психологии 2. История возникновения и развития организационной психологии 3. Теоретические основы организационной психологии 4. Области применения организационной	Презентация Power Point: «Введение в организационную психологию»

			психологии	
4	3	2	Введение в организационное консультирование 1. Понятие организационного консультирования. Виды организационного консультирования. 2. Функции и роли организационного консультанта. Профессионально-важные качества консультанта. 3. Этические стандарты и правовые нормы организационного консультирования	Презентация Power Point: «Введение в организационное консультирование»
3	3	2	Организационное развитие 1. Изменения в организации и понятие организационного развития 2. Модели организационных изменений 3. Объекты развития: индивид, группа, организационная система 4. Методы развития организации. Разработка программы развития организации. 5. Инновации и сопротивление нововведениям. Управление инновациями в организации	Презентация Power Point: «Организационное развитие»
Итого:		6 ч.		

Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем часов	Тема практического занятия	Учебно-наглядные пособия
1	1	2	Теории организаций 1. Ранние технократические теории организаций (М. Вебер, Ф.У. Тейлор, А. Файоль). 2. Организация как социальная общность (Э. Мэйо и др.). 3. Теория Х и теория Y Д. Мак-Грегора. 4. Системные теории организаций. 5. Организация как открытая система (Ч. Бернارد, Г. Саймон и др.)	1. Джуэлл Л.. <i>Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов — СПб.: Питер. — 720 с.: ил. — (Серия «Учебник нового века»). 2001.</i>
2	1	2	Организация как открытая и сложно-динамическая социально-психологическая система 1. Общее понятие организации в рамках системного подхода. Основные определения организации, используемые в организационной психологии. 2. Типы организаций и их классификации по целевой направленности. 3. Структура, сущность и основные черты организации. Цели организации, типология целей. 4. Принципы организации. Ресурсы организации. 5. Внешняя и внутренняя среда	1. Лапин В.С. <i>Теория организации: учеб. Пособие. -Саранск: Изд-во Мордов. ун-та, 2009.</i> 2. Парахина В.Н., Федоренко Т.М. <i>Теория организации: учебное пособие. - М.: КРОНУС, 2009.</i>

			организации. 6. Успешность работы организации. Критерии продуктивности и эффективности деятельности организаций.	
3	2	4	Психологические основы организации 1. Качественные характеристики трудовых ресурсов, профотбор и профессиография. Структура трудовой деятельности. Профессионал и профессиональная роль. Служащий организации и должностная позиция. 2. Организационные феномены групповой динамики. Личностные и индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида. Групповая сплоченность. Индивидуальные и групповые ценностные ориентации. Групповые взаимодействия и ролевые позиции в группе. Организационная культура. 3. Групповые конфликты. Межличностное поведение в организации. Природа и типология конфликтов. Стадии развития конфликта, его последствия и пути их разрешения. 3. Психологический климат в группе. Методики оценки социально-психологического климата. Профессиональная карьера и развитие группы. 4. Организационная власть. Средства влияния. Лидерство и руководство.	1. Толочек В.А. <i>Современная психология труда: Учебное пособие.</i> - СПб.: Питер, 2005 2. Почебут, Л. Г. <i>Организационная социальная психология</i> / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. - М.: Речь, 2000. 3. Занковский А.Н. <i>Организационная психология. Учебное пособие для вузов.</i> М., Флинта, МПСИ, 2000, 2009
4	2	2	Трудовая мотивация персонала и удовлетворенность трудом 1. Описательные и процессуальные теории трудовой мотивации 2. Особенности мотивационной структуры личности и примеры методик ее диагностики 3. Понятие «удовлетворенность трудом». Структурные показатели удовлетворенности трудом (личностные особенности, взаимосвязь с производительностью труда, поведенческие установки работников).	1. Занковский А.Н. <i>Организационная психология. Учебное пособие для вузов.</i> М., Флинта, МПСИ, 2000, 2009 2.
5	2	2	Управление коммуникациями в современной организации 1. Основы коммуникаций в организации и их значение. 2. Общение (коммуникация) в организации.	1. Быков С.В. <i>организационная психология (учебное пособие).</i> – Самара: Самар. Гум. Акад. - 2013. 2. <i>Коммуникации в</i>

			3. Структура коммуникаций: линейная, фронтальная, радиальная, иерархическая, круговая, гармоничная. 4. Виды коммуникации: вербальная, невербальная, электронная и т.д. 5. Общение и понимание. Обратная связь. Барьеры эффективного общения: физические, психологические и семантические. Оценка источника сообщения. Общение и статус. 6. Система организационного общения. Информационные потоки. Нисходящие и восходящие коммуникации. Типы коммуникационных сетей. Общение и стиль управления. Формальное и неформальное общение, их особенности и значение в управлении. Критерии эффективности коммуникативных сетей. 7. Пути повышения эффективности общения в организациях. 8. Коммуникативные техники и межличностные процессы. Манипулятивные технологии в общении. Этика делового общения.	организации: учеб. пособие / И. В. Сидорская. - Минск: БГУ. – 2015. 3. Занковский А.Н. Организационная психология. Учебное пособие для вузов. М., Флинта, МПСИ, 2000,2009 4.
6	2	2	Профессиональный стресс и психическое здоровье сотрудников организации. 1. Стресс и психическая напряженность деятельности. 2. Негативные социально-экономические последствия стресса в труде. Стресс и личностное благополучие сотрудников организации. 3. Определения понятия «профессиональный стресс». Иерархическая модель анализа профессионального стресса.	1. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие. - СПб.: Питер, 2005 2. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. - М.: Речь, 2000. 3. Щербатых Ю.В. Психология стресса. М.: Эксмо, 2006. - 304 с.
10	3	2	Процесс организационного консультирования 1. Этапы консультирования: вхождение в организацию, организационная диагностика, планирование и реализация изменений. 2. Специфика воздействия консультанта на каждом из этапов.	Видео фрагмент лекции профессора МГУ Базарова Т.Ю. "Организационное консультирование в эпоху неопределенности", 2015 г. https://www.youtube.com/watch?v=BEmL3SxA_EI
11	3	4	Особенности и виды организационного консультирования 1. Акмеологическое консультирование. Коуч-консультирование. 2. Экспертное консультирование. Особенности экспертного консультирования.	1. Шейн Э. Процесс консалтинга. Построение взаимовыгодных отношений «клиент-консультант» СПб.: Питер, 2008.

			3. Информационно-аналитическое консультирование. 4. Адаптационное консультирование. 5. Стимулирующее консультирование. 6. Корректирующее консультирование. 7. Карьерное консультирование. 8. Консультирование увольняемых.	2. Бышляго С.А. Организационное консультирование. Учеб. пособие. - Иркутск: Изд-во ИГУ, 2005. 3. Киппинг М., Энгвелл Л. Управленческое консультирование. Х.: Гуманитарный Центр, 2008.
12	4	4	Методы и техники организационного консультирования 1. Технология работы оргконсультанта с проблемой заказчика. Технология работы с проблемой. 2. Методы работы организационного консультанта. Конкретные методы изучения организационного поведения: наблюдение, метод описания критических ситуаций, анализ документов, контент-анализ, опрос, анкетирование, интервьюирование, социометрия, SWOT-анализ.	1. Лебедева Л.В. Организационное консультирование: Издательство Тюменского государственного университета, 2014.
13	4	2	Организация работы консультанта 1. Работа с организационной культурой выявление причин, негативно влияющих на работу персонала: - коммуникативный аудит (анализ документов, контент-анализ, экспертный опрос, мозговой штурм, фокус-группа, дискуссия), создание миссии организации (семинар-тренинг, анкетирование, мозговой штурм, фокус-группа, дискуссия), диагностика психологического климата (опрос, беседа, наблюдение, анализ документов), диагностика профессиональных качеств менеджмента (психодиагностические методики, беседа-интервью, метод экспертных оценок и др.). 2. Диагностика персонала: диагностика профессиональной компетентности персонала, аттестация, кадровый аудит, метод экспертных оценок, психодиагностические методики (под задачу). 3. Командообразование (тренинг, семинар-тренинг, анкетирование, мозговой штурм, фокус-группа). 4. Корпоративное обучение (тренинг, семинар-тренинг, анкетирование, мозговой штурм, фокус-группа, дискуссия) 5. Работа с внешней средой организации (мониторинг СМИ, анализ документов, наблюдение, анализ документов, анализ	1. Лебедева Л.В. Организационное консультирование: Издательство Тюменского государственного университета, 2014. Липатов С.А. 2. Организационная диагностика: модели, методы, процесс // Социальная психология: Практикум / под ред. Т.В. Фолomeевой. М.: Аспект Пресс, 2008.

			неофициальной информации)	
4	4	2	Разработка и внедрение изменений в организации. 1. Организационные изменения, их роль и специфика на каждом этапе консультирования. Планирование организационных изменений. 2. Психологическая поддержка персонала на различных стадиях организационных изменений. Понятие сопротивления персонала. Личностные и структурные факторы возникновения сопротивления.	1. Маркова Е. В. Организационное поведение и организационное консультирование: предмет и метод: учеб. Пособие: Ярослав. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль: ЯрГУ, 2011. – 180 с
Итого:		28 ч.		

Самостоятельная работа студента

Раздел дисциплины	№ п/п	Тема и вид СРС	Трудоемкость (в часах)
1	1	Проанализировать основные практико-ориентированные направления исследований в организационной психологии. Аннотирование статей. Литература: Материалы Международного молодежного научного форума «ЛОМОНОСОВ-2016» / Отв. ред. И.А. Алешковский, А.В. Андриянов, Е.А. Антипов. [Электронный ресурс] — М.: МАКС Пресс, 2016. https://lomonosov-msu.ru/archive/Lomonosov_2016/data/section_23_8505.htm	20
1	2	Опишите теории организаций последующему плану: 1. Ранние технократические теории организаций (М. Вебер, Ф.У. Тейлор, А. Файоль). 2. Организация как социальная общность (Э. Мэйо и др.). 3. Теория Х и теория Y Д. Мак-Грегора, теория Z 4. Системные теории организаций. 5. Организация как открытая система (Ч. Бернард, Г. Саймон и др.) Литература: 1. Джозуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов — СПб.: Питер. — 720 с.: ил. — (Серия «Учебник нового века»). 2001 2. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. - М.: Речь, 2000.	12
2	3	Ответьте письменно на вопросы: 1. Какова структура социальной роли? 2. Чем определяются требования социальной роли? 3. Что такое личностный потенциал, и как он оказывает влияние на поведение человека в организации? 4. Раскройте содержание уровня притязаний личности. 5. Как установка личности влияет на ее поведение? 6. Что влияет на восприятие человеком ситуации?	15

		7. Что такое стимулирующее подкрепление и какова его роль в организационном поведении? 8. От чего зависит удовлетворенность работой? <i>Литература:</i> 1. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. - М.: Речь, 2000. - 302 с. 2. Социальная психология: Практикум: Учеб. Пособие для студентов вузов/Г.М. Андреева, Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров и др.; под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект-Пресс, 2009. - 480с. http://www.studfiles.ru/preview/2439333/page/2/							
2	4	Законспектировать памятку №8 «Условия успешного взаимодействия и коммуникативный аспект поведения в процессе общения субъектов организации» из книги В. А. Спивака. Организационное поведение и управление персоналом — СПб: Издательство «Питер», 2000. Образец конспекта: <table><tr><td>План</td><td>Оформление текста конспекта</td><td>Неизвестный термин</td></tr><tr><td></td><td></td><td></td></tr></table>	План	Оформление текста конспекта	Неизвестный термин				8
План	Оформление текста конспекта	Неизвестный термин							
2	5	Проанализировать виды коммуникативных сетей и способы повышения коммуникации в организациях. <i>Литература:</i> Парахина В.Н. Теория организации: учебник. -М.: КНОРУС.-2014	10						
2	6	Проанализировать основные стадии управления конфликтами <i>Литература:</i> 1. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. - М.: Речь, 2000. - 302 с.	6						
2	7	Письменно составить список характеристик благоприятного и неблагоприятного социально-психологического климата коллектива <i>Литература:</i> 1. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. - М.: Речь, 2000. - 302 с.	6						
2	8	Перечислите с помощью каких приемов можно улучшить социально-психологический климат коллектива? <i>Литература:</i> 1. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. - М.: Речь, 2000. - 302 с.	6						
3	9	Подготовьте портфолио с учетной и отчетной документацией организационного психолога <i>Литература:</i> Истратова О.Н. Справочник психолога-консультанта	12						

		организации / О. Н. Истратова, Т. В. Эксакусто. — Изд. 2-е. — Ростов н/Д: Феникс, 2007. — 638 с.	
3	10	<i>Раскройте, в чем состоит различие между стадией, этапом и процедурой организационного консультирования? Составьте таблицу, которая будет соотносить стадии, этапы и процедуры организационного консультирования.</i> Литература: Лебедева Л.В. Организационное консультирование: учебное пособие. 2-е изд., испр. и доп. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2014. - 164 с.	8
4	11	<i>Приведите примеры вопросов, которые может задать организационный консультант на этапе формулирования проблемы (10 вопросов). Обратите внимание на то, какие требования предъявляются к формулировке проблемы?</i> Литература: Лебедева Л.В. Организационное консультирование: учебное пособие. 2-е изд., испр. и доп. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2014. - 164 с.	8
4	12	<i>Опишите этапы психологического сопровождения внедрения инноваций в организации. Приведите конкретные примеры для организаций социальной сферы и образования.</i> Литература: 1. Маркова Е. В. Организационное поведение и организационное консультирование: предмет и метод: учеб. Пособие: Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль: ЯрГУ, 2011. – 180 с 2. Невис Э. Организационное консультирование. СПб.: Новый импульс, 2002.- 224с.	10
4	13	<i>Письменно проанализируйте проблему сопротивления организационному переустройству</i> Литература: 1. Маркова Е. В. Организационное поведение и организационное консультирование: предмет и метод: учеб. Пособие: Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль: ЯрГУ, 2011. – 180 с 2. Невис Э. Организационное консультирование. СПб.: Новый импульс, 2002.- 224с.	7
Итого:			128 ч.

Виды самостоятельной работы студентов.

1. Систематизация и осмысление материалов лекционных и практических занятий.
2. Подготовка доклада и выступление на учебном занятии или научном семинаре.
3. Подготовка теоретического вопроса и представление его в форме мультимедийной презентации в программе Power Point.
4. Написание реферата.
5. Подготовка к текущему контролю знаний, к промежуточным аттестациям и экзамену.

5. Примерная тематика курсовых работ. Не предусмотрено.

6. Образовательные технологии.

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся, используются активные и интерактивные формы проведения занятий.

Неимитационные методы интерактивного обучения:

ГРУППОВОЕ РЕШЕНИЕ ПРОБЛЕМ. МОЗГОВОЙ ШТУРМ - способ группового продуцирования новых идей, в основе которого лежит противопоставление творческого и критического мышления. Оригинальность и количество выдвигаемых идей достигается за счет особых правил мозгового штурма.

Имитационные неигровые методы интерактивного обучения:

ЗАДАЧИ-УПРАЖНЕНИЯ - закрепление профессиональных компетенций в типовых ситуациях, имеющие единственный верный ответ, который и служит критерием успеха обучения.

АНАЛИЗ КОНКРЕТНЫХ СИТУАЦИЙ - описание реальной ситуации из профессиональной деятельности обучаемых, в которой они сами должны определить, в чем состоит проблема, что уже известно, что необходимо найти и что для этого потребуется. АКС делятся на проблемные и проектные. В проблемных ситуациях результатом является определение и формулирование основной проблемы, иногда формирование проблемного поля и всегда – оценка сложности решения. Для проектных ситуаций в качестве результата выступает программа действий по преодолению обнаруженных проблем. АКС проводится в форме: индивидуальной, групповой (по 5-6 человек), сессионной работах.

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

1. Табулирование и схематизация по темам лекционных занятий.

2. Вопросы к экзамену №1

1. Оформление организационной психологии в самостоятельную науку
2. Область и предмет исследования организационной психологии
3. Междисциплинарные связи организационной психологии.
4. Общие признаки организаций (общие цели, ресурсы, зависимость от внешней среды, горизонтальное и вертикальное разделение труда).
5. Внутренние переменные организации (люди, цели, задачи, технологии, структуры).
6. Внешняя среда организации, ее основные свойства.
7. Психологическое содержание теории научного управления организацией Ф. Тейлора.
8. Организационные принципы А. Файоля в управлении организацией и их психологическое обоснование.
9. Психологические составляющие в подходе Д. Макгрегора к принципам научного управления организацией.
10. Психологические компоненты теории бюрократической организации М. Вебера.
11. Хоуторнские эксперименты Э. Мэйо и их значение для становления организационной психологии.
12. Формальная и неформальная структуры организации
13. Общие понятия организационного поведения. Психологическая основа организационного поведения.
14. Психологические и социальные факторы, влияющие на организационное поведение.
15. Понятия «труд», «работа», «организационное поведение», «профессиональная роль» и их соотношение.
16. Психологические основы организационной культуры и ее содержание.
17. Каналы коммуникации и коммуникационные сети в организации.

18. Коммуникативные барьеры в организации. Типы барьеров. Особенности их преодоления.
19. Критерии, пути повышения эффективности коммуникативных сетей в организациях. Коммуникативные техники и межличностные процессы.
20. Организационные конфликты и их психологическая проекция в деятельности организации.
21. Психологические технологии разрешения и профилактики организационных конфликтов.
22. Удовлетворенность трудом, интегративный подход к оценке.
23. Содержательные теории трудовой мотивации
24. Процессуальные теории трудовой мотивации
25. Руководство и лидерство, лидерские позиции.
26. Групповая сплоченность, психологический климат в группе.
27. Личность в организации. Специфика индивидуальной адаптации. Влияние адаптации отдельного работника на успешность деятельности организации в целом.
28. Профессиональный стресс. Профессиональные деформации личности.

Вопросы к экзамену №2

1. Понятие, объект, предмет и цели организационного консультирования
2. Типы задач организационного консультирования
3. Задачи и функции организационного консультанта
4. Виды и характеристика ролей организационного консультанта
5. Ответственность и независимость организационного консультанта
6. Качества, знания и навыки, необходимые организационному консультанту
7. Организация как объект психологического консультирования
8. Патологии в строении организации. Патологии в организационных отношениях. Патологии в управленческих решениях.
9. Характеристика внешних и внутренних консультантов в организационном консультировании
10. Характеристика и особенности коуч-консультирования
11. Акмеологическое консультирование, его сущность и содержание
12. Экспертное консультирование: цели, задачи, особенности и виды
13. Цели, задачи и характеристика консультирования персонала организации
14. Особенности консультирования руководящих кадров организации
15. Психодиагностическое обеспечение консультирования персонала организации
16. Основные этапы организационного консультирования и их характеристика
17. Информационно-аналитическое консультирование
18. Адаптационное консультирование
19. Стимулирующее консультирование
20. Корректирующее консультирование
21. Карьерное консультирование
22. Консультирование увольняемых
23. Организационные изменения
24. Основные этапы изменений в организациях
25. Основные методы управления процессом нововведений в организации
26. Сопротивление организационным изменениям: условия и причины, фазы сопротивления и стратегии преодоления.
27. Факторы, способствующие и препятствующие инновациям.
28. Методы организационного консультирования, их характеристика и предназначение
29. Групповые формы работы психолога в организации
30. Анализ документов как метод диагностики организации
31. Анализ проблемного поля как метод диагностики организации

32. Контент-анализ как метод диагностики организации
33. Экспертный опрос как метод диагностики организации
34. Мозговой штурм как метод диагностики организации
35. Фокус-группа как метод диагностики организации
36. Анализ документов как метод диагностики организации
37. Специфика сопротивления на различных этапах консультирования
38. SWOT-анализ как метод диагностики организации
39. Мониторинг как метод диагностики организации
40. Тренинг организационного развития
41. Контент-анализ как метод диагностики организации
42. Построение графов проблем как метод диагностики организации
43. Организационная самодиагностика: методика исследования образа организации; методика шкальной оценки организации
44. Структурированное интервью как метод организационной диагностики

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

8.1 Основная литература:

1. Занковский, А.Н. Организационная психология: уч. пособие / А.Н. Занковский. - М.: ФОРУМ, 2009.
2. Коммуникации в организации: учеб. пособие / И. В. Сидорская. - Минск: БГУ. – 2015.
3. Лебедева Л.В. Организационное консультирование: учебное пособие. 2-е изд., испр. и доп. Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2014. - 164 с.
4. Маркова, Е. В. Организационное поведение и организационное консультирование: предмет и метод: учеб. пособие / Е. В. Маркова, О. Н. Саковская ; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль : ЯрГУ, 2011. – 180 с

8.2 Дополнительная литература:

1. Быццяго С.А. Организационное консультирование. Учеб. пособие. - Иркутск: Изд-во Иркут. ун-т, 2005. – 84с.
2. Быков С.В. Организационная психология (учебное пособие). – Самара: Самар. Гум. Акад. -2013.
3. Васильев Г.А. Управленческое консультирование / Г.А. Васильев, Е.М. Деева. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 255 с.
4. Грошев И.В. Организационная культура / И.В. Грошев, П.В. Емельянов, В.М. Юрьев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 288 с.
5. Герберт Д., Розенштиль Л. фон. Организационная психология. Человек и организация. Х.:Гуманитарный Центр, 2006.
6. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. СПб.: Питер, 2001.
7. Организационная психология: Хрестоматия / под ред. Л.В. Винокурова, И.И. Скрипюка. -СПб.: Питер, 2001.
8. Исмагилова Ф.С., Зеер Е.Ф. Основы профессионального консультирования Учебное пособие. Москва: Изд-во МПСИ, 2003 - 256с.
9. Истратова О.Н. Справочник психолога-консультанта организации / О. Н. Истратова, Т. В. Эксакусто. — Изд. 2-е. — Ростов н/Д: Феникс, 2007. — 638 с.
10. Ключева Н.В. Организационное консультирование: учеб. пособие / Н.В. Ключева. – Ярославль: ЯрГУ, 2008. – 136 с. <http://docplayer.ru/33764808-Organizacionnoe-konsultirovanie.html>

11. Кубр М. Управленческое консультирование: введение в профессию. - М.: Планум, 2007. - 976 с.
12. Кирхлер Э., Майер-Пести К., Хофманн Е. Психологические теории организации. Х.: Гуманитарный Центр, 2005
13. Лапшин В.С. Теория организации: учеб. Пособие. -Саранск: Изд-во Мордов. ун-та, 2009.
14. Лапыгин Ю.Н. Основы управленческого консультирования: учебное пособие / Ю.Н. Лапыгин. – М.: Академический Проект, 2006. – 352 с.
15. Липатов С.А. Организационная диагностика: модели, методы, процесс // Социальная психология: Практикум / под ред. Т.В. Фоломеевой. М.: Аспект Пресс, 2008.
16. Липатов С.А. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. 1997. №4. С. 55-65.
17. Марасанов Г.И. Психология в организационном консультировании. М.: Когито-центр, 2009. – 368с.
18. Ньюстром Дж.В., Дэвис К. Организационное поведение. СПб.: Питер, 2000.
19. Невис Э. Организационное консультирование. СПб.: Новый импульс, 2002.- 224с.
20. Огнев А.С. Организационное консультирование в стиле коучинг. – СПб.: Издательство "Речь", 2003. - 192 с.
21. Огнев А.С., Гончаров Ю.Н. Рабочая книга организационного психолога: Учебное пособие. –Воронеж: 2000. – 299с.
22. Организационная психология: Учебник / под общ. ред. А.Б. Леоновой. М.: ИНФРА-М, 2013. [Электронный ресурс; режим доступа: <http://www.znaniyum.com>]
23. Парахина В.Н., Федоренко Т.М. Теория организации: учебное пособие. - М.: КРОНУС, 2009.
24. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. - М.: Речь, 2000. - 302 с.
25. Пригожин А.И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003.
26. Социальная психология: Практикум: Учеб. Пособие для студентов вузов/Г.М. Андреева, Е.А. Аксенова, Т.Ю. Базаров и др.; под ред. Т.В. Фоломеевой. – М.: Аспект-Пресс, 2009. – 480с. <http://www.studfiles.ru/preview/2439333/page:2/>
27. Свесницкий А.Л. Организационная психология. М.: ФОРУМ, 2014
https://studme.org/60820/psihologiya/organizatsionnaya_psihologiya
28. Соломин И.Л. Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования. – СПб.: Речь, 2006. – 280 с.
29. Снетков В.М. Психология коммуникации в организациях. М.: Институт общегуманитарных исследований, 2002.
30. Толочек В.А. Современная психология труда: Учебное пособие. -СПб.: Питер, 2005
31. Управление персоналом: учебник для вузов / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: ЮНИТИ, 2009. – 560 с.
32. Филонович С.Р. Управленческое консультирование. — СПб.: СМММ, 2007. – 156с.
33. Шейн Э.Г. Процесс консалтинга. Построение взаимовыгодных отношений «клиент – консультант» / Э.Г. Шейн. – СПб.: Питер, 2008. – 288 с.
34. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. СПб.: Питер, 2002.

35. Штроо В. А. Организационные коммуникации в норме и патологии // Психологические проблемы современного бизнеса / Отв. ред.: В.А. Штроо, Н.Л. Иванова, Н.В. Антонова. М.: Издательский дом НИУ ВШЭ, 2011. С. 216-226.
36. Щербатых Ю.В. Психология стресса. М.: Эксмо, 2006. - 304 с

8.3 Программное обеспечение и Интернет-ресурсы.

1. <http://psylib.myword.ru>
2. www.i-u.ru/biblio/default.aspx
3. <http://www.psycheya.ru>
4. <http://www.psychology.ru/Library>
5. <http://scitylibrary.h11/Library.htm>
6. <http://www.psycatalog.ru>
7. <http://karpowwww.narod.ru>
8. <http://exploreur.narod.ru/library.htm>
9. <http://marks.on.ufanet.ru>
10. <http://www.aquarum.ru>
11. <http://www.zps.ru>

8.4 Методические указания и материалы по видам занятий

Методические рекомендации преподавателю: в целях дидактического обеспечения усвоения материала целесообразно использовать активные формы взаимодействия со студентами, побуждая их к дискуссионному обсуждению излагаемых вопросов. При реализации данного курса необходимо опираться на методы интерактивного обучения.

Методические указания студентам: к началу изучения дисциплины студенты должны быть знакомы с общими положениями основных теорий личности; иметь представление об основных этапах становления и подходах к изучению субъективного внутреннего мира человека; понимать природу психики; знать основные психические процессы, состояния, свойства и их физиологические механизмы; ориентироваться в соотношении природных и социальных факторов в становлении психики и поведения, знать основные положения психодиагностики и иметь первоначальный опыт применения психодиагностических тестов, методик и методов. Для эффективного усвоения курса студенты магистратуры должны освоить представление об основных парадигмах психологического анализа социальных процессов; овладеть знаниями закономерностей групповой жизни и деятельности; приобрести практические навыки анализа социально-психологических феноменов жизни организации; научиться применять социально-психологические методы и теоретические положения при решении практических задач в области консультирования и управления.

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Внеаудиторная работа обучающихся сопровождается разработанным методическим обеспечением и обоснованием времени, затрачиваемого на её выполнение. Каждый обучающийся обеспечен доступом к электронно-библиотечной системе университета, которая содержит различные издания по основным изучаемым дисциплинам и сформирована по согласованию с правообладателями учебной и учебно-методической литературы. Обеспечена возможность одновременного доступа к электронно-библиотечной системе (электронной библиотеке).

Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

Особенности организации изучения дисциплины, в т. ч. самостоятельной работы состоят в том, что обучающийся должен быть:

- способен последовательно и грамотно формулировать и высказывать свои мысли, владеет навыками устной и письменной речи, способен выступать публично и работать с научными текстами;

- владеет основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации; имеет навыки работы с компьютером как средством управления информацией; осознавать сущность и значение информации в развитии современного общества.

В процессе обучения используются при реализации различных видов учебной работы: информационные и проблемные лекции, лекции-визуализации, а также различные формы активизации творческой деятельности студентов: работа в малых группах, семинары-конференции, ролевые игры, самостоятельная подготовка аналитических работ и презентаций, проектная технология.

В соответствии с содержанием и задачами курса «Организационная психология» применение информационных педагогических методов ориентировано на активные формы работы студентов магистров на практических занятиях и в рамках самостоятельной работы.

II. Технологическая карта дисциплины

Организационная психология Б1.В.О.1.1

Курс 1 группа инфр ФН18РР680111 семестр 1.2

Преподаватель – лектор старший преподаватель *Иванова М.Д.*

Преподаватели, ведущие практические занятия старший преподаватель *Иванова М.Д.*

кафедры психологии

Составитель:

Составитель учебного материала, кафедры психологии



Иванова М.Д.

Зам.кафедрой психологии

доц. канд. психол. наук



Кучерявенко В.И.

Согласовано:

Декан факультета

педагогики и психологии

доц. канд. пед. наук



Васильева Л.И.