

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

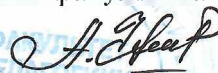
«Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»

Факультет педагогики и психологии

Кафедра психологии

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета педагогики и психологии



доц. Васильева Л.И.

(подпись, расшифровка подписи)

«28»

09

2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

на 2021/2022 учебный год

Учебной ДИСЦИПЛИНЫ

«Организационная психология»

Направление подготовки:

6.44.04.02 Психолого-педагогическое образование

Профиль подготовки

«Организационная психология в социальной сфере и образовании»

квалификация выпускника

МАГИСТР

Форма обучения:

Заочная

Год набора:

2021

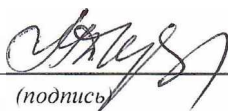
Тирасполь, 2021

Рабочая программа дисциплины **«Организационная психология»** разработана в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта ВО по направлению подготовки 6.44.04.02 «Психолого-педагогическое образование» и основной образовательной программы (учебного плана) по профилю подготовки «Организационная психология в социальной сфере и образовании»

Составитель рабочей программы

доцент каф. психологии, к.пс.н.

(должность, ученое звание, степень)


(подпись)

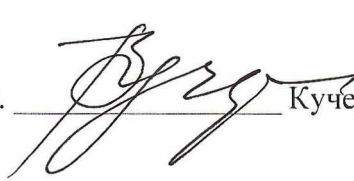
Иванова Майя Дмитриевна

(Ф. И. О.)

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры психологии

« 10 » 09 2021 г. протокол № 1

Зав. кафедры-разработчика

« 10 » 09 2021 г.  Кучерявенко В.И.

1. Цели и задачи освоения дисциплины «Организационная психология»

Цель: знакомство с предметной областью, теоретическим обоснованием и методами исследований в организационной психологии как комплексной научно-практической психологической дисциплины, с целью овладения основными методами и техниками в рамках практической работы психолога в организациях социальной сферы и образования.

Задачи:

- сформировать теоретические представления об основах организационной психологии, об истории ее становления, базовых концепциях, методах исследования и практической работы, с целью подготовки выпускника к организационно-управленческой деятельности в социальной сфере и сфере образования;
- познакомить студентов с процессами и механизмами группового поведения в организации, с целью осуществления современного подхода в работе с персоналом;
- научить основным приемам и методам практической работы психолога в организации, на всех этапах работы с организационными проблемами.

2. Место дисциплины «Организационная психология» в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.02 «Организационная психология» относится к вариативной части блока Б1 «Дисциплины (модули)» и изучается в 1 и 2 семестрах. Данная дисциплина предшествует изучению таких дисциплин «Направления деятельности психолога в образовании и социальной сфере», «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 «Проектная деятельность в организации», «Организационная психодиагностика». Дисциплина «Организационная психология» является базовой для подготовки организационного психолога, 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 «Организационная психология»:

Изучение дисциплины направлено на формирование компетенций, приведенных в таблице ниже:

Категория (группа) компетенций	Код и наименование	Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции
<i>Универсальные компетенции и индикаторы их достижения</i>		
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода,	ИД УК-1.1. Знает: методы критического анализа и оценки современных научных достижений; основные принципы критического анализа. ИД УК-1.2. Умеет: выделять проблемную ситуацию, описывать ее, определять основные вопросы, на которые необходимо ответить в процессе анализа, формулировать

	вырабатывать стратегию действий	гипотезы; описывать явления с разных сторон, выделять и сопоставлять разные позиции рассмотрения явления, варианты решения проблемной ситуации; получать новые знания на основе анализа, синтеза и др.; собирать данные по сложным научным проблемам, относящимся к профессиональной области. ИД УК-1.3. Владеет: навыками выделения оснований, преимуществ и дефицитов, границ применимости положений, навыками выделения скрытых связей, зависимостей на основе интеграции, синтеза информации, положений; навыками аргументации предлагаемой стратегии решения проблемной ситуации, обосновывания действий, определения возможности и ограничения ее применимости
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД УК-3.1 Знает: принципы подбора эффективной команды с учетом возрастных, индивидуально-типологических особенностей участников, социально-психологических процессов развития группы; основные условия эффективной командной работы для достижения поставленной цели; стратегии и принципы командной работы, основные характеристики организационного климата и взаимодействия людей в организации; методы научного исследования в области взаимодействия, взаимоотношений людей и управления человеческими ресурсами ИД УК-3.2 Умеет: определять эффективность командой работы; вырабатывать командную стратегию; владеть технологией реализации основных функций управления, анализировать интерпретировать результаты научного исследования в области управления человеческими ресурсами; применять принципы и методы организации командной деятельности; подбирать и использовать методы и методики исследования в области взаимодействия, взаимоотношений людей и управления человеческими ресурсами ИД УК-3.3 Владеет организацией и управлением командным взаимодействием в решении поставленных целей; созданием команды для выполнения практических задач; участием в разработке стратегии командной работы; умением работать в команде; разработкой программы эмпирического исследования в области взаимодействия, взаимоотношений людей и управления человеческими ресурсами
Обязательные профессиональные компетенции и индикаторы их достижения		
	ПК-3. Способен использовать психологические знания и технологии в процессе	ИД-1 ПК-3 Знать: основные аспекты работы психолога с персоналом организации анализ опыта психологические знания и технологии в процессе организации и осуществления современных подходов в работе с субъектами образовательной среды и

	организации и осуществления современных подходов в работе с субъектами образовательной среды и социальной сферы	социальной сферы (отбор кадров, психодиагностика, оценка, адаптация, мотивация и развитие персонала, формирование организационной культуры, анализ организационного поведения); базовые подходы к психологическому анализу профессиональной деятельности менеджера, явлений в сфере организационной психологии и совместной деятельности по достижению организационных целей, психологии управления организационными изменениями; ИД-2 ПК-3 Уметь: осуществлять подготовку общей схемы проведения диагностико - оптимизационной работы с персоналом организаций; отбирать конкретные методы, соответствующие специфике организационных проблем, 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. ИД-3 ПК-3 Владеть: средствами психологического анализа различных форм организационных взаимодействий для определения специфики проблем, характерных для сотрудников конкретных организаций; конкретными методами и формами проведения организационно-психологических исследований; 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.
	ПК-4. Способен использовать психологические знания и технологии при разработке программ развития организации и внедрении эффективных организационных моделей деятельности	ИД-1 ПК-4 Знать: специфику разработки концепции и программы развития образовательной организации на основе маркетингового исследования в области рынка образовательных услуг. - типы организационных структур, их основные параметры и принципы их проектирования; - типы организационной культуры и методы ее формирования; - основные теории и подходы к осуществлению организационных изменений. ИД-2 ПК-4 Уметь: разрабатывать программы анализ опыта осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность. диагностировать и решать проблемы и задачи организационного развития, детерминированные психологическими факторами; анализировать внешнюю и внутреннюю среду

		организации как источник организационно-психологических проблем. ИД-3 ПК-4 Владеть: -организационно-психологическими методами внедрения и психологического сопровождения инноваций в организации; -технологиями работы с группами и командами; -методами психологического сопровождения программ организационного развития; -основами организационного консультирования.
--	--	--

4. Структура и содержание дисциплины «Организационная психология»:

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

ДЛЯ ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

Семестр	Кол-во часов						Форма итогового контроля
	Труд- сть, з.е.	В том числе					
		Аудиторных				Сам. работы	
		Всего	Лекций	Лаб. работ	Практических занятий		
1	3/108	18	2	-	16	90	
2	2/72	20	4	-	16	43	Экзамен Курсовая работа 9
Итого:	5/180		6	-	32	133	9

4.2. Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины «Организационная психология» заочное отделение:

№ раздела	Наименование раздела	Количество часов				
		Всего	Аудитор. работа			Внеаудитор. работа (СР)
			Лекции	Лаб. работа	Практич. и семинарские занятия	
1	Организация как объект профессиональной деятельности психолога. Психологические основы организации	44	2	-	6	36
2	Личность и организация	64	-	-	10	54
3	Введение в организационное консультирование	41	4	-	4	33
4	Методы и техники организационного консультирования	22	-	-	12	10

Итого:		171	6	-	32	133
--------	--	-----	---	---	----	-----

4.3. Тематический план по видам учебной деятельности:

Лекции

№ п/п	Раздел 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 психологии	Презентация Power Point: «Введение в организационную психологию»
Итого по разделу 1		2 часа		
2	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 по разделу 3		4 часа		
ИТОГО:		6 ч.		

Практические занятия

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем часов	Тема практического занятия	Учебно-наглядные пособия
1	1	2	Организация как открытая и сложнодинамическая 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	1. Лапшин В.С. Теория организации: учеб. Пособие. -Саранск: Изд-во Мордов. ун-та, 2009. 2. Парахина В.Н., Федоренко Т.М. Теория организации: учебное пособие. - М.: КРОНУС, 2009.

			целей. 4. Принципы организации. Ресурсы организации. 5. Организация как система, системный анализ организационных структур. 6. Внешняя и внутренняя среда организации. 7. Успешность работы организации. Критерии продуктивности и эффективности деятельности организаций.	
2	1	2	Психологические основы организации 1. Уровни анализа организационной психологии. Ситуационный подход в организационной психологии. 2. Труд и работа. Структура трудовой деятельности. 3. Профессионал и профессиональная роль. Служащий организации и должностная позиция. Качественные характеристики трудовых ресурсов, профотбор и профессиография. 4. Система основных противоречий взаимодействия людей и групп в организации. Психологические, социально-экономические, культурологические противоречия индивидуального и группового поведения людей. Проблема соотношения индивидуальных и групповых целей.	1. Толочек В.А. <i>Современная психология труда: Учебное пособие.</i> -СПб.: Питер, 2005 2. Почебут, Л. Г. <i>Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер.</i> - М.: Речь, 2000. 3. Занковский А.Н. <i>Организационная психология. Учебное пособие для вузов.</i> М., Флинта, МПСИ, 2000, 2009
3	1	2	Особенности психологических взаимодействий сотрудников в рабочей группе 1. Понятия «группа», «малая группа», «коллектив». Формирование групп и их структура. Групповая динамика. Природа группового поведения. 2. Стратегии и тактики индивида и их проявление в групповом поведении. 3. Управленческая команда и ее создание. Организационные особенности командной деятельности. Признаки эффективной и неэффективной команды. 4. Групповая сплоченность. Групповые конфликты. Индивидуальные и групповые ценностные ориентации. Групповые взаимодействия и ролевые позиции в группе. 5. Психологический климат в группе. Методики оценки социально-психологического климата. Профессиональная карьера и развитие группы. 6. Индивидуальное и групповое поведение на рабочем месте	1. Андреева Г.М. <i>Социальная психология.</i> –М.: Аспект-Пресс, 2017. 2. Почебут Л. Г. <i>Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер.</i> - М.: Речь, 2000. 3. Свесницкий А.Л. <i>Организационная психология.</i> М.: ФОРУМ, 2014
Итого по 1 разделу		6 часов		
4	2	2	Управление коммуникациями в современной организации	1. Быков С.В. <i>организационная психология (учебное</i>

			1. Основы коммуникаций в организации и их значение. 2. Общение (коммуникация) в организации. 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.	<i>пособие. – Самара: Самар. Гум. Акад. - 2013.</i> <i>2. Коммуникации в организации: учеб. пособие / И. В. Сидорская. - Минск: БГУ. – 2015.</i> <i>3. Занковский А.Н. Организационная психология. Учебное пособие для вузов. М., Флинта, МПСИ, 2000,2009</i>
5	2	2	Трудовая мотивация персонала и удовлетворенность трудом 1. Трудовая мотивация, основные концепции и модели. 2. Описательные и процессуальные теории трудовой мотивации 3. Особенности мотивационной структуры личности и примеры методик ее диагностики (методика Э. Шейна «Якоря карьеры», тест В.Э. Мильмана «Диагностика мотивационной структуры личности). 4. Традиционный подход к оценке удовлетворенности трудом в рамках однофакторной модели. Двухфакторная теория удовлетворенности трудом Ф. Херцберга. 5. Показатели удовлетворенности трудом (личностные особенности, взаимосвязь с производительностью труда, поведенческие установки работников)	<i>1. Гиппенрейтер Ю. Б., Фаликман М.В. Психология мотивации и эмоций. – М.: Питер, 2002</i> <i>2. Гордеева Т.О. Психология мотивации достижения: учеб. пособие. – М.: Смысл: Академия, 2006</i> <i>3. Занковский А.Н. Организационная психология. Учебное пособие для вузов. М., Флинта, МПСИ, 2000,2009</i>
6	2	2	Лидерство и управление 1. Определение понятий «лидерство» и «руководство». Особенности ролевых позиций «руководитель» и «лидер» в группе. 2. Классические подходы к анализу лидерства и стилей руководства (авторитарный, демократический, либеральный).	<i>1. Свесницкий А.Л. Организационная психология. М.: ФОРУМ, 2017</i> <i>2. Управление персоналом: Учебник для вузов. 2-е издание / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. М.:</i>

			3. Основные концептуальные подходы к анализу лидерства: теория черт, опосредующие теории лидерства, теория атрибуций, теория харизматического лидерства. 4. Современная типология стилей руководства на базе применения метода репертуарных решеток: «ориентация на задачу» - «ориентация на персонал» (Р. Блейк и А. МакКэнзи). Методика оценки стиля руководства Блейка-Мутона.	ЮНИТИ, 2012.
7	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.
8	2	2	Организационная культура и организационная приверженность 1. Понятие организационной культуры. 2. Факторы, детерминирующие формирование организационной культуры, сущность, элементы и характеристика. Национальное в организационной культуре. 3. Психологический и экономический контракты, их влияние на формирование организационной культуры предприятия. 4. Методы исследования организационной культуры. Формирование организационной культуры 5. Разновидности организационной приверженности. Подходы к развитию организационной приверженности. Методы диагностики и оценка организационной приверженности.	1. Спивак, В. А. Организационное поведение: учебное пособие для академического бакалавриата / В. А. Спивак. — М.: Издательство Юрайт, 2018. 2. Шейн Э.Х. Организационная культура и лидерство. 3-е издание. СПб, Питер, 2006
Итого по разделу 2		10 часов		
9	3	2	Процесс организационного консультирования 1. Этапы консультирования: входение 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", 2015г. https://www.youtube.com/watch?v=BEml3SxA_EI
10	3	2	Особенности и виды организационного консультирования	1. Шейн Э. Процесс консалтинга. Построение

			1. Акмеологическое консультирование. Коуч-консультирование. 2. Экспертное консультирование. Особенности экспертного консультирования. 3. Информационно-аналитическое консультирование. 4. Адаптационное консультирование. 5. Стимулирующее консультирование. 6. Корректирующее консультирование. 7. Карьерное консультирование. 8. Консультирование увольняемых.	<i>взаимовыгодных отношений «клиентконсультант» СПб.: Питер, 2008. 2. Бышляго С.А. Организационное консультирование. Учеб. пособие. - Иркутск: Изд-во ИГУ, 2005. 3. Киппинг М., Энгвелл Л. Управленческое консультирование. Х.: Гуманитарный Центр, 2008.</i>
Итого по разделу 3		4 часа		
11	4	2	Методы и техники организационного консультирования 1. Технология работы оргконсультанта с проблемой заказчика. 2. Технология работы с проблемой. 3. Методы работы организационного консультанта.	<i>1. Лебедева Л.В. Организационное консультирование: Издательство Тюменского государственного университета, 2014.</i>
12	4	2	Конкретные методы изучения организационного поведения 1. Наблюдение, метод описания критических ситуаций, анализ документов, контент-анализ, опрос, анкетирование, интервьюирование, социометрия 2. SWOT-анализ.	<i>1. Лебедева Л.В. Организационное консультирование: Издательство Тюменского государственного университета, 2014.</i>
13	4	2	Организация работы консультанта с организационной культурой 1. 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.).	<i>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.</i>
14	4	2	Особенности организационной диагностики персонала 1. Диагностика профессиональной компетентности персонала, 2. Аттестация и кадровый аудит 3. Метод экспертных оценок 4. Особенности подбора психодиагностических методик (под задачу). 5. Командообразование (тренинг, семинар-тренинг, анкетирование, мозговой штурм, фокус-группа).	<i>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</i>

				<i>Пресс, 2008.</i>
15	4	2	Особенности развивающей работы с персоналом 1. Корпоративное обучение (тренинг, семинар-тренинг, анкетирование, мозговой штурм, фокус-группа, дискуссия) 2. Работа с внешней средой организации (мониторинг СМИ, анализ документов, наблюдение, контент-анализ, анализ неофициальной информации)	1. Лебедева Л.В. <i>Организационное консультирование: Издательство Тюменского государственного университета, 2014.</i> Липатов С.А. <i>2. Организационная диагностика: модели, методы, процесс // Социальная психология: Практикум / под ред. Т.В. Фолomeевой. М.: Аспект Пресс, 2008.</i>
16	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. <i>Организационное поведение и организационное консультирование: предмет и метод: учеб. Пособие: Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль: ЯрГУ, 2011. – 180 с</i>
Итого по разделу 4		12 часов		
ИТОГО:		32 ч.		

Самостоятельная работа обучающегося

Раздел дисциплины	№ п/п	Тема и вид самостоятельной работы	Трудоемкость (в часах)
1	1	Тема: Введение в организационную психологию. ДЗ Аннотирование статей.	30
	2	Тема: Теории организации. Конспектирование. ДЗ	6
Итого по 1 разделу часов:			36
2	1	Тема: Социальные роли и социальная установка. Ответы на вопросы. ДЗ	12
	2	Тема: Коммуникативные навыки. Табулирование. ДЗ	6
	3	Тема: Коммуникативные сети в организациях. Анализ научных источников. ДЗ	9
	4	Тема: Управление конфликтами в организациях. Анализ научных источников. ДЗ	6
	5	Тема: Социально-психологический климат организации. Аналитическая таблица. ДЗ	6
	6	Тема: Социально-психологический климат организации. Анализ научной литературы. ДЗ	6
	7	Подготовка контрольной работы по 1 и 2 разделам	9
Итого по 2 разделу часов:			54
3	1	Тема: Документация организационного психолога. Подготовка портфолио. ДЗ	8

	2	Тема: Особенности и виды организационного консультирования. Табулирование. ДЗ	15
	3	Тема: Анализ научных источников. ДЗ	10
Итого по 3 разделу часов:			33
4	1	Тема: Разработка и внедрение изменений в организации. Анализ научных источников. ДЗ	10
Итого по 4 разделу часов:			10
ИТОГО:			133 ч.

Задания для самостоятельной работы

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	30
	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. Бернанд, 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.	6
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? 7. Что такое стимулирующее подкрепление и какова его роль в организационном поведении? 8. От чего зависит удовлетворенность работой? Литература: 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. Фолomeевой. – М.: Аспект-	12

		Пресс, 2009. - 480с. http://www.studfiles.ru/preview/2439333/page:2/									
	4	Законспектировать памятку №8 «Условия успешного взаимодействия и коммуникативный аспект поведения в процессе общения субъектов организации» из книги В. А. Спивака. <i>Организационное поведение и управление персоналом</i> — СПб: Издательство «Питер», 2000. Образец конспекта: <table><tr><td>План</td><td>Оформление текста конспекта</td><td>Неизвестный термин</td><td></td></tr><tr><td></td><td></td><td></td><td></td></tr></table>	План	Оформление текста конспекта	Неизвестный термин						6
План	Оформление текста конспекта	Неизвестный термин									
	5	Проанализировать виды коммуникативных сетей и способы повышения коммуникации в организациях. <i>Литература:</i> Парахина В.Н. <i>Теория организации: учебник.</i> -М.: КНОРУС.-2014	9								
	6	Проанализировать основные стадии управления конфликтами <i>Литература:</i> 1. Почебут, Л. Г. <i>Организационная социальная психология</i> / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. - М.: Речь, 2000. - 302 с.	6								
	7	Письменно составить список характеристик благоприятного и неблагоприятного социально-психологического климата коллектива <i>Литература:</i> 1. Почебут, Л. Г. <i>Организационная социальная психология</i> / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. - М.: Речь, 2000. - 302 с.	6								
	8	Перечислите с помощью каких приемов можно улучшить социально-психологический климат коллектива? <i>Литература:</i> 1. Почебут, Л. Г. <i>Организационная социальная психология</i> / Л.Г. Почебут, В.А. Чикер. - М.: Речь, 2000. - 302 с.	6								
	9	Подготовка контрольной работы по 1 и 2 разделам	9								
3	10	<i>Подготовьте портфолио с учетной и отчетной документацией организационного психолога</i> <i>Литература:</i> Истратова О.Н. <i>Справочник психолога-консультанта организации</i> / О. Н. Истратова, Т. В. Эксакусто. — Изд. 2-е. — Ростов н/Д: Феникс, 2007. — 638 с.	8								
	11	<i>Сравните особенности и виды организационного консультирования по целям, задачам и методам. Оформите в таблицу.</i> 1. Акмеологическое консультирование. 2. Коуч-консультирование. 3. Экспертное консультирование. Особенности экспертного консультирования. 4. Информационно-аналитическое консультирование. 5. Адаптационное консультирование. 6. Стимулирующее консультирование. 7. Корректирующее консультирование. 8. Реабилитационное консультирование. 9. Карьерное консультирование.	15								

		10. Консультирование увольняемых. Литература: 1. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. Учебник для вузов — СПб.: Питер. — 720 с.: ил. — (Серия «Учебник нового века»). 2001	
	12	<i>Проанализируйте письменно условия, определяющие эффективность работы на каждом этапе консультирования организаций социальной сферы и образования</i> Литература: 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	10
4	13	<i>Опишите этапы психологического сопровождения внедрения инноваций в организации. Приведите конкретные примеры для организаций социальной сферы и образования.</i> Литература: 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	10
Итого:			133 ч.

5. Примерная тематика курсовых работ по дисциплине «Организационная психология»

1. Психологический контракт и приверженность сотрудников к организации
2. Организационный стресс в условиях внедрения инноваций
3. Влияние организационной культуры и на динамику профессионального стресса
4. Трудовая мотивация и адаптационный потенциал сотрудников организаций
5. Стиль профессиональной деятельности как детерминанта ее успешности
6. Особенности коммуникаций в организации
7. Мотивация персонала в условиях организационных преобразований
8. Психологические и организационные основы обеспечения профессионального обучения персонала
9. Методические возможности повышения эффективности профессионального обучения (тренинг, коучинг, наставничество, электронное обучение)
10. Организационная культура как инструмент преодоления кризисных ситуаций в развитии организации
11. Факторы формирования приверженности персонала культуре организации
12. Профессиональный стресс в управленческой деятельности
13. Современные технологии стресс-менеджмента в профессиональной деятельности
14. Проблемы диагностики и управления организационной культурой
15. Управление организационными изменениями и инновациями
16. Мотивации персонала и проектирование систем стимулирования труда
17. Адаптация персонала в организациях разных типов
18. Особенности профессиональной идентичности специалистов и ее становления
19. Карьерная готовность выпускников вуза
20. Специфика построения и развития карьеры в разных сферах деятельности (госструктуры, бизнес, наука, искусство, образование)
21. Тренинг и коучинг как способы стимулирования профессионального развития и карьерного роста.

22. Карьерное консультирование: принципы и технологии
23. Психологические проблемы самостоятельного планирования и организации отдыха современного профессионала
24. Выявление проблемных зон в деятельности персонала организаций: методы психологического анализа
25. Организационный стресс и психологические факторы его развития
26. Профессиональный стресс: современные концепции и методы исследования
27. Методы внутрикорпоративного обучения и повышения квалификации персонала.
28. Рефлексия как условие самосовершенствования профессионала
29. Факторы удовлетворенности трудом и их оптимизация

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

6.1. Обеспеченность обучающихся учебниками, учебными пособиями

№ п/п	Наименование учебника, учебного пособия	Автор	Год издания	Ко-во экземпляров	Электронная версия	Место размещения электронной версии
Основная литература						
1	Организационная психология: уч. пособие	Занковский А.Н.	2009.	-	+	Аудитория 307 корпус Г
2	Коммуникации в организации: учеб. пособие	Сидорская И. В.	2015.	-	+	Аудитория 307 корпус Г
3	Организационное консультирование: учебное пособие.	Лебедева Л.В.	2014	-	+	Аудитория 307 корпус Г
4	Организационное поведение и организационное консультирование: предмет и метод: учеб. пособие	Маркова Е.В.	2011	-	+	Аудитория 307 корпус Г
Дополнительная литература						
1	Организационное консультирование. Учеб. пособие	Быцляго С.А.	2013	-	+	Аудитория 307 корпус Г
2	Организационная психология (учебное пособие)	Быков С.В	2005	-	+	Аудитория 307 корпус Г
3	Управленческое консультирование	Васильев Г.А.	2004	-	+	Аудитория 307 корпус Г
4	Организационная культура	Грошев И.В.	2004	-	+	Аудитория 307 корпус Г
5	Справочник психолога-консультанта организации	Истратова О.Н.	2007	-	+	Аудитория 307 корпус Г
6	Психологические теории организации	Кирхлер Э., Майер-Пести К., Хофманн Е.	2005	-	+	Аудитория 307 корпус Г
7	Организационная диагностика: модели, методы, процесс	Липатов С.А.	2008	-	+	Аудитория 307 корпус Г

8	Психология в организационном консультировании	Марасанов Г.И.	2009	-	+	Аудитория 307 корпус Г
9	Теория организации: учебное пособие	Парахина В.Н., Федоренко Т.М.	2009	-	+	Аудитория 307 корпус Г
10	Организационная социальная психология	Почебут, Л. Г	2000	-	+	Аудитория 307 корпус Г
11	Современные методы психологической экспресс-диагностики и профессионального консультирования.	Соломин И.Л.	2006	-	+	Аудитория 307 корпус Г
12	Современная психология труда: Учебное пособие.	Толочек В.А.	2005	-	+	Аудитория 307 корпус Г
13	Управление персоналом: учебник для вузов	Базарова Т.Ю., Еремина Б.Л	2009	-	+	Аудитория 307 корпус Г
14	Процесс консалтинга. Построение взаимовыгодных отношений «клиент – консультант»	Шейн Э.Г	2008	-	+	Аудитория 307 корпус Г
15	Организационные коммуникации в норме и патологии // Психологические проблемы современного бизнеса	Штроо В. А.	2011	-	+	Аудитория 307 корпус Г
16	Психология стресса.	Щербатых Ю.В.	2006	-	+	Аудитория 307 корпус Г
Итого по дисциплине: 0 % печатных изданий ____; 100 % электронных____						

6.2. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. <http://psylib.myword.ru>
2. <http://www.psycheya.ru>
3. <http://www.psychology.ru/Library>
4. <http://scitylibrary.h11/Library.htm>
5. <http://www.psycatalog.ru>
6. <http://karpowww.narod.ru>
7. <http://exploreteur.narod.ru/library.htm>
8. <http://www.aquarum.ru>
9. <http://www.zps.ru>

6.3. Методические указания и материалы по видам занятий

Основными видами учебных занятий по дисциплине «Организационная психология» являются: лекции, практические занятия, внеаудиторная самостоятельная работа. К началу изучения дисциплины, обучающиеся должны быть знакомы с общими положениями основных теорий личности; основами социальной психологии, знать основные положения

психодиагностики и иметь первоначальный опыт применения психодиагностических тестов, методик и методов.

Лекционные занятия по дисциплине «Организационная психология» это систематизированные основы научных знаний по дисциплине, целью которых является сконцентрировать внимание обучающихся на наиболее сложных и ключевых вопросах, способствовать формированию знаний о социально-психологических процессах в организациях; овладению знаниями закономерностей групповой жизни и деятельности.

Для данного курса как правило используются проблемные лекции с включением ряда мультимедийных технологий (демонстрация презентаций, видео материалов). Для овладения материалом и понимания лекционного материала, обучающимся предлагается создание интеллект-карт с основными понятиями по каждой теме.

Практические занятия по дисциплине «Организационная психология» формируют практические навыки анализа социально-психологических феноменов жизни организации; навыки применения социально-психологических методов и теоретических положений при решении практических задач в области консультирования организаций социальной сферы и образования и управления персоналом. С учетом разнообразия форм проведения практических занятий (семинары, коллоквиумы, работа в группах, проектная деятельность) обучающимся подробно предоставляется инструкция по организации их работы и формулируются конкретные вопросы-задания, которые должны быть решены на данном занятии. По результатам контроля знаний и умений проводится анализ хода и итогов практических занятий, отмечаются успехи обучающихся в решении учебной задачи, а также недостатки и ошибки, разбираются их причины и даются методические указания к их устранению.

Внеаудиторная самостоятельная работа по дисциплине «Организационная психология», охватывает все темы разделов, для поэтапного овладения знаниями по дисциплине. Методические рекомендации по оформлению и этапам выполнения заданий подробно представлены в методических рекомендациях кафедры.

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

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).

8. 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, владеть навыками устной и письменной речи, способностью выступать публично и работать с научными текстами;
- владеть основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации; иметь навыки работы с компьютером как средством управления информацией; осознавать сущность и значение информации в развитии современного общества.

В соответствии с содержанием и задачами курса «Организационная психология» применение инновационных педагогических методов ориентировано на активные формы работы на практических занятиях и в рамках самостоятельной работы. В ходе изучения дисциплины широко применяются дистанционные образовательные технологии, основными платформами для работы в дистанционном формате являются программа для видео-

конференций-ZOOM и платформа moodle.spsu, с полным объемом методических материалов по дисциплине на специально созданном курсе

9. Технологическая карта дисциплины «Организационная психология» Б1.В.02
На факультете не введена БРС