

ЭКЗЕМПЛЯР

Учреждение образования
«Белорусский государственный педагогический университет
имени Максима Танка»

УТВЕРЖДАЮ
Первый проректор БГПУ

С.И. Коптева

2021 г.

Регистрационный № УД 32-03-071/0074 ч.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Учебная программа учреждения высшего образования по учебной
дисциплине для специальности:

1 - 23 01 04 Психология

2021 г.

Учебная программа составлена на основе образовательного стандарта Высшее образование. Первая ступень. Специальность 1-23 01 04 Психология, утвержденного и введенного в действие постановлением Министерства образования Республики Беларусь от 30.08.2013 г. № 88, и учебного плана специальности 1-23 01 04 Психология.

СОСТАВИТЕЛИ:

Деревянко О.И., старший преподаватель кафедры общей и организационной психологии Института психологии учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка», магистр психологических наук.

РЕЦЕНЗЕНТЫ:

Азарёнок Н.В., кандидат психологических наук, доцент, доцент кафедры кадровой политики и психологии управления Института государственной службы учреждения образования «Академия управления при Президенте Республики Беларусь»;

Бакунович М.Ф., кандидат психологических наук, доцент, заведующий кафедрой психологического обеспечения профессиональной деятельности Института психологии БГПУ.

СОГЛАСОВАНО:

менеджер по маркетингу ООО «Центр системных бизнес-технологий САТИО», магистр психологии

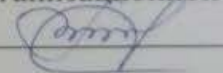


А.М.Романовская

РЕКОМЕНДОВАНА К УТВЕРЖДЕНИЮ:

Кафедрой общей и организационной психологии факультета психологии учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка» (протокол №8 от 18.03.2021 г.)

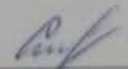

Зав. кафедрой общей и организационной психологии

 /О.К.Войтко /

Научно-методическим Советом учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка» (протокол № 5 от 20.04.2021 г.).

Оформление учебной программы и сопровождающих ее материалов действующим требованиям Министерства образования Республики Беларусь соответствует

Методист УМО БГПУ
Заведующий библиотекой

 С.А.Стародуб
 Н.П.Сятковская

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Организационная психология — прикладная отрасль психологии, изучающая все аспекты психической деятельности и поведения людей в организации с целью повышения эффективности и создания благоприятных условий для труда, индивидуального развития и психического здоровья членов организации. Предметом исследования организационной психологии являются разнообразные психические феномены и поведение людей в организациях, а также факторы, их детерминирующие.

В учебной дисциплине раскрываются цели и критерии научного изучения организаций, излагаются условия для этого изучения. Рассматривается место организационной психологии в системе наук, отдельные методы и проблемы. В дисциплине изучаются организационно-психологические процессы, определяющие ситуации взаимодействия, мотивацию и способности человека, организационную социализацию. В отдельном разделе рассматривается организационная среда, которая включает в себя совокупность ситуаций, целей, человеческий ресурс и технологии. В заключительном разделе рассматриваются аспекты деятельности практического психолога в организации. Организационная психология образует социально-психологическую основу построения эффективной системы управления человеческими ресурсами и организацией в целом.

Основная цель учебной дисциплины: формирование у студентов теоретических знаний и практических навыков в области организационной психологии, и в частности:

- раскрыть тенденции становления и развития организационной психологии как отрасли научного знания в контексте современного социально-экономического развития Республики Беларусь;
- сформировать навыки по выявлению, анализу и оценке управленческих, кадровых и социально-психологических проблем в организации и разработке предложений по решению выявленных проблем организации;
- ознакомить с закономерностями организационного поведения личности и группы и современными методами воздействия на их поведение в организации, способствующие повышению эффективности деятельности организации.

Образовательная цель: установление межпредметных связей в системе психологических наук с дисциплиной «Организационная психология» и определение ее значения для профессионального становления специалиста-психолога.

Воспитательная цель: состоит в формировании правильного отношения к труду психолога-практика как человека, в деятельности которого не только применяется, но и порождается истинное психологическое знание.

Развивающая цель: процесс изучения дисциплины направлен на

формирование следующих компетенций:

- общекультурных, способствующих развитию общекультурного и профессионального уровня будущего психолога, способного самостоятельно выбирать и применять методы психологического исследования для диагностики проблем организации,

- профессиональных, развивающих способность полноценно участвовать в жизни организации и ее коллектива, умения организовать качественное психологическое сопровождение управления и разрешения проблемных вопросов в организации.

Изучению учебной дисциплины «Организационная психология» предшествует овладение студентами знаниями по социальной психологии, психологии труда, педагогической психологии, психологии личности. В то же время знание психологических закономерностей сопровождения организаций является базовым компонентом для освоения будущими психологами основ социально-психологической диагностики личности и группы, политической психологии и др. Кроме этого следует отметить, что «Организационная психология» является дисциплиной, в которой реализуются межпредметные связи различных теоретических и практикоориентированных направлений современной психологии. Социальный запрос на оптимизацию жизнедеятельности современных организаций, повышение эффективности и работоспособности сотрудников придает особую значимость учебной дисциплине «Организационная психология».

Задачи изучения дисциплины «Организационная психология»:

- ознакомить студентов с современным состоянием организационной психологии, с отечественными и зарубежными организационно-психологическими теориями и концепциями;
- способствовать развитию у студентов способностей осуществлять самостоятельную аналитическую и научно-исследовательскую работу в области организационной психологии;
- познакомить студентов с практическими методами и методиками организационно-психологической работы.

Согласно образовательному стандарту по специальности 1 - 23 01 04 Психология освоение учебной дисциплины «Организационная психология» должно обеспечить формирование у студентов академических, социально-личностных и профессиональных компетенций.

Требования к академическим компетенциям

Студент должен:

- АК-1. Уметь применять базовые научно-теоретические знания для решения теоретических и практических задач.
- АК-2. Владеть системным и сравнительным анализом.
- АК-3. Владеть исследовательскими навыками.
- АК-4. Уметь работать самостоятельно.
- АК-5. Быть способным вырабатывать новые идеи (креативность).
- АК-6. Владеть междисциплинарным подходом при решении проблем.

- АК-7. Иметь навыки, связанные с использованием технических устройств, управлением информацией и работой с компьютером.
- АК-8. Иметь лингвистические навыки (устная и письменная коммуникация).
- АК-9. Уметь учиться, повышать свою квалификацию в течение всей жизни.

Требования к социально-личностным компетенциям

Студент должен:

- СЛК-1. Обладать качествами гражданственности.
- СЛК-2. Быть способным к социальному взаимодействию.
- СЛК-3. Обладать способностью к межличностным коммуникациям.
- СЛК-4. Владеть навыками здорового образа жизни.
- СЛК-5. Быть способным к критике и самокритике (критическое мышление).
- СЛК-6. Уметь работать в команде.
- СЛК-7. Опирается в своей работе на профессиональные этические нормы и стандарты поведения.

Требования к профессиональным компетенциям

Студент должен:

1. научно-исследовательская деятельность

- ПК-7. Планировать, организовывать и обеспечивать психологическое сопровождение внедрения результатов научных исследований.

2. научно-педагогическая деятельность

- ПК-8. Использовать основные социально-гуманитарные знания в профессиональной деятельности.
- ПК-9. Планировать, организовывать и вести педагогическую (учебную, методическую, воспитательную) деятельность в учреждениях среднего и специального образования.
- ПК-10. Осуществлять мониторинг образовательного процесса, диагностику учебных и воспитательных результатов.
- ПК-11. Подготавливать научные публикации.
- ПК-12. Планировать и организовывать воспитательную работу с обучающимися.

3. учебно-методическая деятельность

- ПК-13. Разрабатывать и использовать современное научно-методическое обеспечение.
- ПК-14. Преподавать психологические дисциплины на современном научно-теоретическом и методическом уровнях.
- ПК-15. Обеспечивать самостоятельную работу обучающихся и организацию их учебно-познавательной деятельности.
- ПК-16. Подготавливать учебно-методические публикации.

4. экспертно-аналитическая деятельность

- ПК-17. Анализировать факты и прогнозировать развитие социальных явлений на основе психологической интерпретации текущих событий в обществе.
- ПК-18. Осуществлять моделирование и прогнозирование психологических процессов в различных сферах общественной жизни.
- ПК-19. Оценивать социальные проблемы и тенденции с позиций современной психологии.
- ПК-20. Выполнять функции эксперта при проведении психолого-педагогической, комплексной судебной психолого-психиатрической, судебно-психологической, воинской и трудовой экспертизы, при экспертизе принимаемых решений в различных сферах управления и общественной практики.

5. организационно-управленческая деятельность

- ПК-21. Планировать и организовывать просветительскую, профилактическую, диагностическую, консультативную и психотерапевтическую работу.
- ПК-22. Владеть основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных последствий аварий, катастроф, стихийных бедствий.
- ПК-23. Пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией.
- ПК-24. Использовать методы и приемы воспитания в трудовых коллективах.
- ПК-25. Принимать самостоятельные и оптимальные профессиональные и управленческие решения с учетом их экономических, социокультурных, этических и индивидуально-личностных последствий.

6. инновационная деятельность.

- ПК-32. Осваивать и внедрять в учебный процесс инновационные образовательные технологии.
- ПК-33. Осваивать и внедрять современные психологические инновации в практическую деятельность.
- ПК-34. Осваивать и реализовывать управленческие инновации в профессиональной деятельности.

В результате изучения дисциплины «Организационная психология»

студент должен знать:

- основные теоретические разработки в области организационной психологии;
- основные понятия, используемые в практике работы организационного психолога;
- психологические механизмы различных процессов в организации;
- основные особенности деятельности человека и группы в организации;

- формы и технологии психологического сопровождения организации на различных этапах ее развития.

В результате изучения дисциплины «Организационная психология» **студент должен уметь:**

- свободно владеть и характеризовать основные положения, понятия и категории дисциплины;
- использовать знания дисциплины при диагностике производственных проблем в организации;
- организовать качественное психологическое сопровождение в процессах развития и изменения организации;
- самостоятельно решать практические задачи и выстраивать стратегии решения выявленных проблем.

В результате изучения учебной дисциплины «Психология труда» **студент должен владеть:**

- методами психологического анализа деятельности персонала в организации;
- методами диагностики организационных проблем;
- методами и технологиями психологического содействия персонала организации.

Основными методами и технологиями обучения при изучении данной дисциплины, являются:

1) методы проблемного обучения (проблемное изложение, частично-поисковый и исследовательский методы);

2) метод проектов;

3) методы знаково-контекстного обучения (метод кейсов, психологический анализ ситуаций, метод деловой игры с разработкой критериев оценки компетенций);

4) развивающие рефлексивно-деятельностные формы, метод игрового моделирования и проектирования;

5) информационно-коммуникационные технологии, обеспечивающие активизацию самостоятельной работы студентов (структурированные электронные презентации для лекционных занятий, использование видеоподдержки учебных занятий, парный метод);

б) здоровьесберегающие технологии.

Формы самостоятельной работы студентов: аналитический обзор первоисточников, подготовка эссе и рефератов по актуальным проблемам психологического сопровождения персонала организации, разработка учебных исследовательских проектов, разработка мультимедийной презентации.

Форма получения высшего образования: очная.

Учебная дисциплина «Организационная психология» для студентов дневной формы получения образования преподается на IV курсе в 7 семестре, и рассчитана на 140 часов. Для каждой темы учебной дисциплины «Организационная психология» определены формы работы: лекции,

семинарские занятия, лабораторные занятия, управляемая самостоятельная работа студента (УСРС), самостоятельная работа студента. Аудиторная работа составляет 70 часов: 34 часа лекционных занятий, из них 4 УСРС; 26 часов семинарских занятий, из них 6 УСРС; 10 часов лабораторных, из них 2 УСРС. На самостоятельную работу студента отведено 70 часов. Форма контроля – экзамен.

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Введение в организационную психологию

1.1 История возникновения организационной психологии.

Место организационной психологии среди психологических дисциплин. Предмет организационной психологии и история его становления. Задачи организационной психологии. Оформление организационной психологии в самостоятельную научную дисциплину. Методы организационной психологии (наблюдение, анализ документов, опрос, эксперимент), их специфика.

1.2 Основные теории организации в психологии.

Ранние теории организации: научное управление (Ф.Тейлор, Г.Гант, Ф. и Л. Гилбрет); теория организаций (А.Файоль); бюрократическая теория организации (М. Вебер); взгляды на организацию Э. Мэйо: теория "Х" и "Y" (Д. Мак-Грегор).

Системные теории организации: теория Гласиера; теория организационного потенциала (И. Ансофф); теория административного поведения (Г. Саймон).

Ситуационные теории организации: ситуационный подход Дж. Вудворд; ситуационный подход Т. Бернса, Дж. Сталкера; ситуационный подход П. Лоуренса, Дж. Лорша. Организация как социотехническая система.

1.3 Современные тенденции развития организаций.

Реинжиниринг. Концепция внутренних рынков корпораций (организационных рынков). Теория альянсов (ассоциативных форм организации и управления).

Тема 2. Организация как объект изучения организационной психологии

2.1 Сущность и основные черты организации.

Понятие организации. Роль организаций в современном обществе. Типы структур организации (социально-демографическая, профессиональная, функциональная, формальная и неформальная). Функции организации. Показатели эффективности организации. Требования к современной организации.

2.2 Психологическая характеристика внутренней и внешней среды организации.

Основные элементы внутренней среды организации: цели, задачи, структура, технология, люди, организационная культура – и их взаимосвязь. Основные элементы внешней среды организации: потребители, конкуренты, правительственные учреждения, поставщики, финансовые организации и др. Общие характеристики внешней среды: сложность, плотность (взаимосвязанность элементов), подвижность, неопределенность.

2.3 Организационная культура.

Содержание организационной культуры (совокупность базовых

предположений, ценностей, верований, символов, образцов поведения) и ее структура (Э. Шейн). Характеристики организационной культуры: осознание себя и своего места в организации; тип коммуникации и стиль общения; внешний вид и манера поведения на рабочем месте; бытовые привычки и традиции; отношение к работе; трудовая этика; отношение ко времени; отношение к другим людям; ценности и нормы; вера во что-либо (Ф. Харрис, Р. Моран). Типы организационной культуры. (Л. Константин, Р. Хэнди, Т.Ю. Базаров). Субъективная и объективная составляющие культуры организации. Формирование организационной культуры в ходе решения задач, стоящих перед организацией, – внешней адаптации и внутренней интеграции (по Э. Шейну). Системный подход. Модель Хофштеда. Модель Лэйна и Дистефано. Модель Оучи. Методы диагностики: Разработка рамочных конструкций (Методика К. Камерона и Р. Куинна; Методика Т. Дила и А. Кеннеди; Методика Г. Хофштеде), Методика критериев оценки (на примере методики АТАG).

2.4 Жизненный цикл организации.

Традиционный подход (становление, рост, зрелость, старение, упадок, обновление). Подход В. Зигерта, Л. Ланга (фазы – пионерная, организации и консолидации, интеграции и роста; подфазы – бурный рост, бюрократизация). Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. Жизненный цикл организации в прикладной управленческой теории Ицхака Адизеса. Жизненные циклы организации и природа проблем.

Тема 3. Организационное поведение

3.1 Современные подходы к пониманию организационного поведения.

Понятие организационного поведения. Меняющиеся представления о «человеке организации» (Э. Кирхлер и др.). Модели взаимодействия человека и организации. Модель «от человека к организации»: организационное окружение – стимулирующие воздействия – реакции человека на стимулирующие воздействия – результаты работы. Модель «от организации к человеку»: вход (люди, финансы, материалы, информация) – преобразователь (структура, технология, организационное поведение) – выход (товар или услуга).

3.2 Личность в организации.

Социализация личности в организации. Социальные позиции и роли личности. Регламентация организационной роли. Ролевая перегрузка и ролевая недогрузка. Ролевой конфликт и его значение для организационной эффективности. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида (авторитаризм, макиавеллизм, локус контроля, ориентация на достижения, склонность к риску, догматизм). Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида (возраст, пол, семейное положение).

3.3 Групповое поведение в организации.

Взаимодействие личности и группы. Организационная структура

первичной рабочей группы. Стадии развития группы (формирование, брожение, нормирование, стадия деятельности). Общие характеристики групп (состав, структура, групповые процессы, групповые нормы и ценности, групповые санкции). Неформальная организация рабочей группы.

Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение (личностные особенности членов группы, размер группы и степень ее однородности).

Межгрупповые проблемы в организациях. Межгрупповая дифференциация и интеграция. Межгрупповое сравнение. Проявления ингруппового фаворитизма и аутгрупповой дискриминации в организации. Причины конфликтов между группами. Модерация конфликтов в организации.

Сплоченность группы. Факторы сплоченности группы. Позитивные и негативные последствия сплоченности группы. Сплоченность и групповая продуктивность.

Команды в организации: формирование, развитие, функционирование. Виды команд. Ролевая структура взаимодействия в команде. Субкультуры команды (Т.Ю. Базаров).

3.4 Девиантное поведение в организации.

Факторы, способствующие девиации в организации. Классификация девиаций в организации. Воровство. Мошеничество. Причинение вреда имуществу. Нецелевое использование информации. Халатность. Низкое качество работы. Непозволительные словесные и физические действия. Злоупотребление алкоголем. Употребление наркотиков.

Абсентеизм. Определение и методы измерения абсентеизма. Детерминанты абсентеизма. Контроль над абсентеизмом.

Текучесть кадров. Текучесть кадров как процесс. Виды текучести кадров. Детерминанты текучести кадров.

Тема 4. Организационное лидерство

4.1 Феномен лидерства в междисциплинарном контексте.

Описательные подходы (теория черт) к организационному лидерству. Поведенческие подходы (стили лидерства) к проблемам лидерства. Ситуационные теории лидерства. Социально-психологические концепции лидерства. Харизматическое лидерство. Системный подход к лидерству. Концепция эмоционального интеллекта. Психосоциальный подход к проблеме лидерства. Типологический подход к проблеме лидерства.

Лидерство и руководство в контексте организационного развития. Типология организационного лидерства (Занковский А.Н.). Гендерные аспекты организационного руководства и лидерства. Женщины и лидерство. Феномен организационной культуры в контексте взаимосвязи лидерства и руководства. Личностный потенциал как внутренний психологический ресурс лидера. Личностный потенциал как потенциал саморегуляции.

4.2 Источники лидерской активности.

Потребности как источники активности лидера. Ценностно-смысловые критерии активности лидера. Групповые нормы и поведение лидера. Харизма, авторитет и доверие как факторы эффективности влияния лидера. Стили лидерства как деятельностный фактор его эффективности. Личностные факторы эффективности лидера. Профессионализм лидера. Эмоциональный интеллект лидера. Основы системного мышления лидера. Функциональные компетенции лидера. Психолого-акмеологические компетенции лидера. Социально-психологические компетенции лидера.

4.3 Проблемы лидерства.

Самореализация и «крушение» лидера. Этические проблемы лидерства. Девиации лидерства. Методы развития лидерского потенциала. Коучинг: виды, цели, базовые техники. Тренинг: структура, виды, базовые техники.

Тема 5. Организационная приверженность

5.1 Понятие организационной приверженности.

Структура организационной приверженности: развитие западных идей (Р. Маудэй, Дж. Мейер, Н. Аллен и др.); развитие идей приверженности в России (Л.Г. Почебут, О.С. Дейнека, Т.Н. Чистякова, Ю.Ю. Милешкина, М.И. Магура и др.). Отличительные черты приверженных работников. Основные источники организационной приверженности. Барьеры на пути формирования приверженности. Разновидности организационной приверженности. Подходы к развитию организационной приверженности. Методы диагностики и оценка организационной приверженности.

5.2 Организационная лояльность.

Развитие представлений о лояльности: формирование понятия «лояльность» в странах Западной Европы; формирование понятия «лояльность» в странах Востока; формирование российского подхода к понятию «лояльность». Модели организационной лояльности. Уровни развития организационной лояльности. Факторы, влияющие на уровень организационной лояльности. Программы повышения уровня организационной лояльности.

5.3 Организационная идентификация.

Приверженность и идентификация как пересекающиеся конструкты. Модели соотношения организационной идентификации и организационной приверженности (концептуальная номологическая модель организационной идентификации; интегративная модель процессов идентичности и приверженности). Значимость идентификации для организации. Значимость идентификации для сотрудников.

Тема 6. Основы взаимодействия в системе «человек-организация-общество»

6.2 Репутация организации.

Составляющие репутации организации. Ловушки репутации (односторонний имидж, обобщенный бренд продукции, ловушка оценивания, ловушка корпоративной символики). Управление репутацией организации.

6.3 Доверие в организации.

Виды и источники доверия в организации. Доверие как условие эффективности управления. Принципы установления доверия. Представления различных групп персонала о доверии в организации. Особенности доверия и недоверия в организациях с разным типом корпоративной культуры. Взаимосвязь доверия работников коллегам и руководителям с психологической атмосферой, климатом и групповой сплоченностью в организации. Некоторые направления и способы формирования доверия в деловых отношениях.

6.4 Организационная безопасность.

Роль и место психологии в системе организационной безопасности. Задачи психологии организационной безопасности. Факторы внешней угрозы (конкуренты, техногенные катастрофы, природные катаклизмы). Факторы внутренней угрозы (управленческий аппарат, персонал). Профилактика негативных последствий актуализации факторов угрозы.

Тема 7. Практическая деятельность психолога в организации

7.1 Психологическая служба организации.

Организационно-методологические принципы психологической службы организации. Общие положения. Цели и задачи психологической службы. Основные правила пользования психологической информацией в организации. Планирование и нормирование работы психологической службы.

7.2 Психолог в организации.

Место и роль психолога в организации. Морально-этические принципы работы психолога. Особенности планирования работы психолога. Документы, используемые психологом в работе с персоналом. Отчетная документация. Оценка эффективности работы организационного психолога.

7.3 Направления деятельности психолога в организации.

Формирование благоприятного имиджа психолога в организации. Формирование у персонала потребности в психологических знаниях.

Особенности диагностической работы психолога в организации. Этапы психологической диагностики в организации.

Основные приемы и методы коррекционно-развивающей работы в организации. Развитие мотивационной сферы. Развитие эмоционального потенциала коллектива. Развитие межличностных отношений в организации. Развитие личности как члена организации.

Психологическое сопровождение при организационных изменениях. Психологическая подготовка сотрудников к переменам. Причины сопротивления персонала переменам: страх неопределенности, привычка, неуверенность, угроза интересам организации. Управленческие методы снижения сопротивления персонала: обучение и общение, вовлечение в принятие решений, помощь и поддержка, переговоры, манипуляция, подавление.

Понятие психологической экспертизы. Анализ принципов и методов психологической экспертизы. Комплектование экспертной группы.

Работа психолога с уходящими, увольняемыми и уходящими на пенсию работниками.

УЧЕБНО - МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА
(для дневной формы получения образования)

Номер раздела, темы, занятия	Название раздела, темы, занятия	Количество аудиторных часов					Материальное обеспечение занятия (наглядные, методические пособия и др.)	Литература	Формы контроля занятий
		Лекции	Семинарские занятия	Лабораторные занятия	Управляемая самостоятельная работа студента	Самостоятельная работа			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1.	<p>Тема: Введение в организационную психологию</p> <p>Место организационной психологии среди психологических дисциплин. Предмет организационной психологии и история его становления. Задачи организационной психологии. Оформление организационной психологии в самостоятельную научную дисциплину. Методы организационной психологии (наблюдение, анализ документов, опрос, эксперимент), их специфика.</p> <p>Ранние теории организации: научное управление (Ф.Тейлор); теория организаций (А.Файоль); бюрократическая теория организации (М. Вебер); взгляды на организацию Э. Мэйо: теория "Х" и "У" (Д. Мак-Грегор).</p>	2				4	Мультимедийное сопровождение; электронная библиотека	Основная: № 1 Дополнительная: № 2,4,6,9,14	Устный опрос, УСРС

	<p>Системные теории организации: теория Гласиер; теория организационного потенциала (И. Ансофф); теория административного поведения (Г. Саймон).</p> <p>Ситуационные теории организации: ситуационный подход Дж. Вудворд; ситуационный подход Т. Бернса, Дж. Сталкера; ситуационный подход П. Лоуренса, Дж. Лорша. Организация как социотехническая система.</p>		2						
	<p>Реинжиниринг. Концепция внутренних рынков корпораций (организационных рынков). Теория альянсов (ассоциативных форм организации и управления).</p>				2л.				
2.	<p>Тема: Организация как объект изучения организационной психологии</p>						Мультимедийное сопровождение; электронная библиотека	Основная: № 1 Дополнительная: № 1,2,3,7,8,9,13	Устный опрос, УСПС, Рейт. к/р № 1
	<p>Понятие организации. основополагающие законы организации (законы организации в статике и динамике). Типы структур организации (социально-демографическая, профессиональная, функциональная, формальная и неформальная). Функции организации.</p> <p>Основные элементы внутренней среды организации: цели, задачи, структура, технология, люди, организационная культура – и их взаимосвязь. Основные элементы внешней среды организации: потребители, конкуренты, правительственные учреждения, поставщики, финансовые организации и др. Общие характеристики внешней среды: сложность, плотность (взаимосвязанность элементов), подвижность, неопределенность.</p>	2			4				

	Традиционный подход к вопросу жизненного цикла организации (становление, рост, зрелость, старение, упадок, обновление). Подход В. Зигерта, Л. Ланга. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла.	2							
	Жизненный цикл организации в прикладной управленческой теории И. Адизеса. Жизненные циклы организации и природа проблем.		4						
	Показатели эффективности организации. Требования к современной организации. Роль организаций в современном обществе.					2с.			
3.	Тема: Организационное поведение								
	Понятие организационного поведения. Меняющиеся представления о «человеке организации». Модели взаимодействия человека и организации. Социализация личности в организации. Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.	2				6	Мультимедийное сопровождение; электронная библиотека; раздаточный материал	Основная: № 1 Дополнительная: № 1,2,8,10,11,12,14,15	Устный опрос, коллоквиум, УСРС, лабораторный отчет
	Взаимодействие личности и группы. Типология групп. Стадии развития группы. Общие характеристики групп. Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение.	2							
	Команды в организации: формирование, развитие, функционирование. Виды команд. Ролевая структура взаимодействия в команде. Субкультуры команды (Т.Ю. Базаров).	2							
	Природа и причины конфликтов между субъектами, субъектами и группой, группами в организации.	2							
	Проявления ингруппового фаворитизма и аутгрупповой дискриминации в организации. Сплоченность группы. Факторы сплоченности группы. Позитивные и негативные последствия		2						

	сплоченности группы.								
	Межгрупповые проблемы в организациях. Межгрупповая дифференциация и интеграция. Межгрупповое сравнение.		2						
	Модерация конфликтов в организации.			2					
	Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.			2					
	Сплоченность и групповая продуктивность.					2с.			
4.	Тема: Организационное лидерство						Мультимедийное сопровождение; электронная библиотека	Основная: № 1 Дополнительная: № 2,9,13,14	Устный опрос, лабораторный отчет, УСРС, Рейт. к/р № 2
	Описательные подходы (теория черт) к организационному лидерству. Поведенческие подходы (стили лидерства) к проблемам лидерства. Ситуационные теории лидерства. Социально-психологические концепции лидерства. Харизматическое лидерство. Системный подход к лидерству. Концепция эмоционального интеллекта. Психосоциальный подход к проблеме лидерства. Типологический подход к проблеме лидерства.	2				6			
	Потребности как источники активности лидера. Ценностно-смысловые критерии активности лидера. Групповые нормы и поведение лидера. Харизма, авторитет и доверие как факторы эффективности влияния лидера. Стили лидерства как деятельностный фактор его эффективности. Личностные факторы эффективности лидера. Профессионализм лидера. Эмоциональный интеллект лидера. Основы системного мышления лидера. Самореализация и «крушение» лидера. Этические проблемы лидерства. Девиации лидерства.	2							

	<p>Личностный потенциал как внутренний психологический ресурс лидера. Личностный потенциал как потенциал саморегуляции.</p> <p>Гендерные аспекты организационного руководства и лидерства. Женщины и лидерство. Функциональные компетенции лидера. Психолого-акмеологические компетенции лидера. Социально-психологические компетенции лидера.</p> <p>Методы развития лидерского потенциала. Коучинг: виды, цели, базовые техники. Тренинг: структура, виды, базовые техники.</p>	2							
	<p>Лидерство и руководство в контексте организационного развития. Типология организационного лидерства (Занковский А.Н.).</p>				2лаб.				
5.	<p>Тема: Организационная приверженность персонала</p> <p>Отличительные черты приверженных работников. Основные источники организационной приверженности. Подходы к развитию организационной приверженности. Факторы, влияющие на уровень организационной лояльности.</p> <p>Приверженность и идентификация как пересекающиеся конструкты. Модели соотношения организационной идентификации и организационной приверженности. Значимость идентификации для организации. Значимость идентификации для сотрудников.</p>	2				6	<p>Мультимедийное сопровождение; электронная библиотека; стимульный материал</p>	<p>Основная: № 1 Дополнительная: № 1,2,3,9,13,14</p>	<p>Устный опрос, коллоквиум, лабораторный отчет, УСРС</p>

	<p>Факторы, способствующие девиации в организации. Классификация девиаций в организации. Воровство. Мошенничество. Причинение вреда имуществу. Нецелевое использование информации. Халатность. Словесные и физические действия. Злоупотребление алкоголем, наркотиками. Абсентеизм. Определение и методы измерения абсентеизма. Детерминанты абсентеизма. Контроль над абсентеизмом. Текучесть кадров. Текучесть кадров как процесс. Виды текучести кадров. Детерминанты текучести кадров.</p>	2							
	<p>Развитие представлений о лояльности: формирование понятия «лояльность» в странах Западной Европы; формирование понятия «лояльность» в странах Востока; формирование российского подхода к понятию «лояльность».</p>		2						
	<p>Модели организационной лояльности. Уровни развития организационной лояльности. Барьеры на пути формирования приверженности. Разновидности организационной приверженности. Программы повышения уровня организационной лояльности.</p>		2						
	<p>Методы диагностики и оценка организационной приверженности.</p>			2					
	<p>Структура организационной приверженности: развитие западных идей; развитие идей приверженности в России.</p>				2с.				
б.	Тема: Основы взаимодействия в системе «человек-организация-общество»						<p>Мультимедийное сопровождение; электронная библиотека</p>	<p>Основная: № 1 Дополнительная: № 1,4,7,10,13,15</p>	<p>Устный опрос, учебный проект, Рейт. к/р № 3</p>
	<p>Содержание организационной культуры (совокупность базовых предположений, ценностей, верований, символов, образцов поведения) и ее структура (Э.Шейн). Характеристики организационной культуры: осознание себя и своего места в организации; тип коммуникации и стиль общения; внешний вид и манера поведения на рабочем</p>	2							

<p>месте; бытовые привычки и традиции; отношение к работе; трудовая этика; отношение ко времени; отношение к другим людям; ценности и нормы; вера во что-либо (Ф. Харрис, Р. Моран).</p> <p>Методы диагностики: Разработка рамочных конструкций (Методика К. Камерона и Р. Куинна; Методика Т. Дила и А. Кеннеди; Методика Г. Хофштеде), Методика критериев оценки (на примере методики АТАG). Разработка рамочных конструкций (Методика К.Камерона и Р. Куинна) на примере конкретной организации.</p>															
<p>Составляющие репутации организации. Ловушки репутации (односторонний имидж, обобщенный бренд продукции, ловушка оценивания, ловушка корпоративной символики). Управление репутацией организации.</p> <p>Виды и источники доверия в организации. Доверие как условие эффективности управления. Принципы установления доверия. Представления различных групп персонала о доверии в организации. Особенности доверия и недоверия в организациях с разным типом корпоративной культуры. Взаимосвязь доверия работников коллегам и руководителям с психологической атмосферой, климатом и групповой сплоченностью в организации. Направления и способы формирования доверия в деловых отношениях.</p>	2														
<p>Роль и место психологии в системе организационной безопасности. Задачи психологии организационной безопасности. Факторы внешней угрозы (конкуренты, техногенные катастрофы, природные катаклизмы). Факторы внутренней угрозы (управленческий аппарат, персонал). Профилактика негативных последствий актуализации факторов угрозы.</p>		2													

	Типы организационной культуры. Субъективная и объективная составляющие культуры организации. Системный подход. Модель Хофштеда. Модель Лэйна и Дистефано. Модель Оучи.				2л.				
7.	Тема: Практическая деятельность психолога в организации					Мультимедийное сопровождение; электронная библиотека	Основная: № 1 Дополнительная: № 2,7,8,11,12,14,15	Устный опрос, коллоквиум, УСРС, аналитический отчет, Рейт. к/р № 4	
	Организационно-методологические принципы психологической службы организации. Общие положения. Цели и задачи психологической службы. Основные правила пользования психологической информацией в организации. Место и роль психолога в организации. Морально-этические принципы работы психолога. Особенности планирования работы психолога. Документы, используемые психологом в работе с персоналом. Отчетная документация. Оценка эффективности работы организационного психолога.	2			4				
	Основные приемы и методы коррекционно-развивающей работы в организации. Психологическое сопровождение при организационных изменениях. Психологическая подготовка сотрудников к переменам. Причины сопротивления персонала переменам. Управленческие методы снижения сопротивления персонала. Понятие психологической экспертизы. Анализ принципов и методов психологической экспертизы. Комплектование экспертной группы. Работа психолога с уходящими, увольняемыми и уходящими на пенсию работниками.	2							
	Формирование благоприятного имиджа психолога в организации. Формирование у персонала потребности в психологических знаниях.		2						

	Особенности диагностической работы психолога в организации. Этапы психологической диагностики в организации.			2					
	Всего: 140 часов	30	20	8	12	34	Форма контроля - экзамен		

ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

ЛИТЕРАТУРА

Основная литература

1. Деревянко, О. И. Учебно-методический комплекс по учебной дисциплине «Организационная психология» для специальности 1-23 01 04 «Психология», специализация 1-23 01 04 02 «Социальная психология» [Электронный ресурс] / О. И. Деревянко // Репозиторий БГПУ. – Режим доступа: <https://elib.bspu.by/handle/doc/45426>. – Дата доступа: 14.03.2021.

Дополнительная литература

1. Гирнальзик, Т. Бессознательное в организации. Психодинамика руководства, консалтинга и управления изменениями / Т. Гирнальзик, А. Катуржевский, М. Ломер. – М. : Класс, 2019. – 416 с.

2. Занковский, А. Н. Организационная психология : учеб. пособие для вузов / А. Н. Занковский. – М. : Форум, 2009. – 648 с.

3. Коновалов, О. Организационная анатомия: как управлять компанией с хирургической точностью / О. Коновалов. – М. : Рипол классик, 2017. – 250 с.

4. Купрейченко, А. Б. Психология доверия и недоверия / А. Б. Купрейченко. – М. : Ин-т психологии Рос. акад. наук, 2008. – 576 с.

5. Латфуллин, Г. Р. Теория организации : учеб. для бакалавров / Г. Р. Латфуллин, А. В. Райченко. – 3-е изд. перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2019. – 448 с.

6. Мильнер, Б. З. Теория организации : учеб. по направлению подготовки 521500 «Менеджмент», специальностям 061000 «Государственное и муниципальное управление», 061100 «Менеджмент организации» / Б. З. Мильнер. – 6-е изд. перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 794 с.

7. Организационная психология : учеб. для акад. бакалавриата / ред. А. В. Карпова. – М. : Юрайт, 2015. – 570 с.

8. Организационная психология : науч. изд. / под ред. П. К. Власова, С. А. Маничева, Г. В. Суходольского. – 2-е изд., испр. и перераб. – СПб. : Изд-во С.-Петербур. гос. ун-та ; Харьков : Гуманитар. центр, 2008. – 480 с.

9. Организационная психология : учеб. для студентов вузов / под общ. ред. А. Б. Леоновой [и др.]. – М. : ИНФРА-М, 2014. – 429 с.

10. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика : монография / под ред. Г. С. Никифорова. – СПб. : Речь, 2010. – 816 с.

11. Регнет, Э. Организационные конфликты. Формы, функции и способы преодоления : монография / Э. Регнет. – 2-е изд., испр., перераб. – Харьков : Гуманитар. центр, 2014. – 408 с.

12. Редлих, А. Модерация конфликтов в организации / А. Редлих, Е. Миронов. – СПб. : Речь, 2009. – 240 с.

13. Розенштилъ, Л. Организационная психология / Л. Розенштилъ, В. Мольт, Б. Рюттингер. – Харьков : Гуманитар. центр, 2014. – 464 с.
14. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учеб. для вузов / Л. А. Свенцицкий. – М. : Юрайт, 2019. – 504 с.
15. Теория организации и организационное поведение : учеб. для магистров / под ред. О. Н. Громова, Г. Р. Латфуллин, А. В. Райченко. – М. : Юрайт, 2014. – 471 с.

Перечень первоисточников

1. Митина, О. В. Переживания в деятельности и их зависимость от вида деятельности [Электронный ресурс] / О. В. Митина, И. Л. Можарский, М. М. Мирсоедов, А. С. Бондаренко // Организационная психология, 2020. Т. 10. № 1. С. 29–44. Режим доступа: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2020-10-1/352983625.html>. Дата доступа: 14.03.2021.
2. Мондрус, О. В. Внешние и внутренние условия реализации практик удержания талантов в организациях: сравнительный анализ [Электронный ресурс] / О. В. Мондрус, С. Д. Мартихина, А. С. Осипова // Организационная психология, 2020. Т. 10. № 1. С. 62-88. Режим доступа: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2020-10-1/352986045.html>. Дата доступа: 14.03.2021.
3. Базаров, Т. Ю. Факторы трудовой мотивации современного работника (на примере российской фармацевтической компании) [Электронный ресурс] / Т. Ю. Базаров, А. Б. Карпов // Организационная психология, 2020. Т. 10. № 1. С. 106-120. Режим доступа: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2020-10-1/353147095.html>. Дата доступа: 14.03.2021.
4. Деминская, В. Э. Связь трансформационного лидерства с позитивными установками российских сотрудников ИТ-компаний [Электронный ресурс] / В. Э. Деминская // Организационная психология, 2020. Т. 10. № 1. С. 141-165. Режим доступа: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2020-10-1/353241427.html>. Дата доступа: 14.03.2021.
5. Сидоренков, А. В. Проявление уровней и компонентов идентичности работников в организации [Электронный ресурс] / А. В. Сидоренков, В. А. Штроо, Д. Е. Штильников // Организационная психология, 2020. Т. 10. № 2. С. 35-57. Режим доступа: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2020-10-2/375460085.html> Дата доступа: 14.03.2021.
6. Хорошилов, Д. А. Метод тематического анализа в изучении представлений о женском лидерстве [Электронный ресурс] / Д. А. Хорошилов, О. Т. Мельникова // Организационная психология, 2020. Т. 10. № 3. С. 85-99. Режим доступа: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2020-10-3/401686479.html> Дата доступа: 14.03.2021.
7. Иванов, М. А. Субъект и объект как социальные роли в управленческом и консультативном взаимодействии [Электронный ресурс] / М. А. Иванов // Организационная психология, 2020. Т. 10. № 3. С. 50-68. Режим доступа: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2020-10-3/401685079.html> Дата доступа: 14.03.2021.
8. Абдуллаева, М. М. Творческая активность сотрудников организации: обзор современных исследований [Электронный ресурс] / М. М. Абдуллаева, О. Г. Корнева // Организационная психология, 2020. Т. 10. № 3. С. 100-123. Режим доступа:

- <https://orgpsyjournal.hse.ru/2020-10-3/401687006.html> Дата доступа: 14.03.2021.
9. Вашурина, Е. Д. Особенности принятия решений и лидерства в условиях неопределённости [Электронный ресурс]/ Е. Д. Вашурина, Т. Ю. Базаров // Организационная психология, 2020. Т. 10. № 3. С. 185-206. Режим доступа: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2020-10-3/401771995.html> Дата доступа: 14.03.2021.
 10. Ясько, Б. А. Модель личности специалиста: методологическое обоснование и практическая востребованность [Электронный ресурс] / Б. А. Ясько, Казарин Б. В. // Организационная психология, 2020. Т. 10. № 4. С. 109-137. Режим доступа: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2020-10-4/430968915.html> Дата доступа: 14.03.2021.
 11. Андронникова, О. О. Ролевые модели руководителей образовательных организаций, демонстрирующих токсичное лидерство в ситуации сложного управленческого решения [Электронный ресурс] / О. О. Андронникова, Ю. М. Перевозкина, А. В. Серый, М. С. Яницкий, Т. Ю. Петровская // Организационная психология, 2020. Т. 10. № 4. С. 138-155. Режим доступа: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2020-10-4/431063961.html> Дата доступа: 14.03.2021.
 12. Несмеянова, Р. К. Концептуализация школы как организации: обзор литературы [Электронный ресурс] / Р. К. Несмеянова, С. А. Липатов // Организационная психология, 2020. Т. 10. № 4. С. 184-204. Режим доступа: <https://orgpsyjournal.hse.ru/2020-10-4/431515130.html> Дата доступа: 14.03.2021.

УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

(дневная форма получения образования)

№№ п/п	Тематика занятий	Лекции	Семинары	Лабораторные	УСРС
1.	Введение в организационную психологию	2	2	–	2ч.л.
2.	Организация как объект изучения организационной психологии	4	4	–	2ч.с.
3.	Организационное поведение	8	4	4	2ч.с.
4.	Организационное лидерство	4	2	-	2ч.лаб.
5.	Организационная приверженность персонала	4	4	2	2ч.с.
6.	Основы взаимодействия в системе «человек-организация-общество»	4	2	–	2ч.л.
7.	Практическая деятельность психолога в организации	4	2	2	-
	Всего: 70	30	20	8	12

Форма контроля – экзамен.

ПЛАН СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Семинар 1

«Введение в организационную психологию»

Вопросы для обсуждения:

1. Системные теории организации: теория Гласиер.
2. Системные теории организации: теория организационного потенциала (И. Ансофф).
3. Ситуационные теории организации: ситуационный подход Т. Бернса, Дж. Сталкера.
4. Ситуационные теории организации: ситуационный подход П. Лоуренса, Дж. Лорша.
5. Анализ статьи: **Несмеянова Р. К., Липатов С. А. Концептуализация школы как организации: обзор литературы**

Форма контроля: выступление на семинаре, доклад, реферат.

Семинар 2-3

«Организация как объект изучения организационной психологии»

Вопросы для обсуждения:

1. Жизненный цикл организации в прикладной управленческой теории Ицхака Адизеса.
2. Жизненные циклы организации: нормальные и аномальные проблемы.
3. Жизненный цикл современной организации (на примере конкретной организации).

Форма контроля: выступление на семинаре, доклад, мультимедийная презентация.

Семинар 4

«Организационное поведение»

Вопросы для обсуждения:

1. Межгрупповые проблемы в организациях.
2. Межгрупповая дифференциация и интеграция.
3. Межгрупповое сравнение.
4. Проявления ингруппового фаворитизма и аутгрупповой дискриминации в организации.
5. Анализ статьи: Базаров, Т. Ю. Факторы трудовой мотивации современного работника
6. Анализ статьи: Ясько Б. А., Казарин Б. В. Модель личности специалиста: методологическое обоснование и практическая востребованность

Форма контроля: выступление на семинаре.

Семинар 5 **«Организационное поведение»**

Вопросы для обсуждения:

1. Команда в организации: условия формирования, виды, критерии эффективности.
2. Типы субкультур в командах (Т.Ю. Базаров).
3. Ролевая структура взаимодействия в команде.
4. Роли в команде (Р.М. Белбин)
5. Анализ статьи: Абдуллаева М. М., Корнева О. Г. Творческая активность сотрудников организации: обзор современных исследований
6. Анализ статьи: Митина, О. В. Переживания в деятельности и их зависимость от вида деятельности

Семинар 6 **«Организационное лидерство»**

Вопросы для обсуждения:

1. Харизматическое лидерство.
2. Гендерные аспекты организационного руководства и лидерства. Женщины и лидерство.
3. Анализ статьи: Деминская, В. Э. Связь трансформационного лидерства с позитивными установками российских сотрудников ИТ-компаний
4. Анализ статьи: Хорошилов Д. А., Мельникова О. Т. Метод тематического анализа в изучении представлений о женском лидерстве
5. Анализ статьи: Вашурина Е. Д., Базаров Т. Ю. Особенности принятия решений и лидерства в условиях неопределённости
6. Анализ статьи: Андронникова О. О., Перевозкина Ю. М., Серый А. В., Яницкий М. С., Петровская Т. Ю. Ролевые модели руководителей образовательных организаций, демонстрирующих токсичное лидерство в ситуации сложного управленческого решения

Форма контроля: выступление на семинаре.

Семинар 7-8 **«Организационная приверженность персонала»**

Вопросы для обсуждения:

1. Формирование понятия «лояльность» в странах Западной Европы, Востока и России;
2. Модели организационной лояльности.
3. Уровни развития организационной лояльности.
4. Факторы, влияющие на уровень организационной лояльности.
5. Анализ статьи: Мондрус, О.В. Внешние и внутренние условия реализации практик удержания талантов в организациях: сравнительный анализ.

6. Анализ статьи: Сидоренков А. В., Штроо В. А., Штильников Д. Е. Проявление уровней и компонентов идентичности работников в организации

Форма контроля: выступление на семинаре.

Семинар 9

«Основы взаимодействия в системе «человек-организация-общество»»

Вопросы для обсуждения:

1. Сравнительный анализ: Модель Хофштеда, Модель Лэйна и Дистефано, Модель Оучи.
2. Направления и способы формирования доверия в деловых отношениях.
3. Презентация работ по проблеме доверия А.Б. Купрейченко.
4. Роль и место психологии в системе организационной безопасности.
5. Факторы внешней (конкуренты, техногенные катастрофы, природные катаклизмы) и внутренней угрозы (управленческий аппарат, персонал).
6. Анализ статьи: Иванов М. А. Субъект и объект как социальные роли в управленческом и консультативном взаимодействии

Форма контроля: выступление на семинаре, работа с кейсами.

Семинар 10

«Практическая деятельность психолога в организации»

Вопросы для обсуждения:

1. Психолого-просветительская деятельность в сфере науки;
2. Психолого-просветительская деятельность в сфере образования;
3. Психолого-просветительская деятельность в сфере производства.

Форма контроля: защита учебного проекта, мультимедийная презентация.

ЛАБОРАТОРНЫЕ ЗАНЯТИЯ

Занятие № 1

Тема: Организационное поведение (2 часа)

деловая игра «Преодоление сопротивления менеджмента»

Цель: Развитие умений и навыков по преодолению сопротивления управлению.

Литература:

Зильберман М. Консалтинг: методы и технологии / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2006. – 432с.

Описание хода деловой игры:

1. Из группы студентов определяются участники игры – 6 человек. Распределяются роли: докладчик, руководитель производственного подразделения, представитель профсоюза, генеральный управляющий, менеджер по финансово-экономическим вопросам, руководитель отдела по маркетингу и сбыту;
2. Все участники игры готовят свои роли (время для подготовки 20 минут);
3. Студенты, не являющиеся непосредственными участниками игры, будут наблюдать за ходом игры в качестве наблюдателей;
4. Участники игры получают сценарии ролей, каждый свою форму сценария;
5. Экспертам предлагается «Карта наблюдателя»;
6. Проигрывание ситуации осуществляется в течение 30-40 минут;
7. Обсуждение и подведение итогов (выступление участников и наблюдателей) – время 25-30 минут.

Вопросы:

- Вопросы «докладчику»;
 - описать его собственное отношение к этой ролевой игре;
 - в чем проявились эмоциональные реакции;
 - реалистично ли выглядел проигранный сценарий;
 - знакома ли по реальной жизни эта смоделированная ситуация;
 - возникло ли ощущение того, что оппозиция коллег — это личное оскорбление;
 - удалось ли закончить доклад своевременно;
 - каковы результаты (по его оценке);
 - что удалось;
 - что можно было бы сделать иначе;
- Вопросы «представителям менеджмента»:
 - были ли они удовлетворены в отношении тех вопросов, которые вызывали у них беспокойство;
 - вызывает ли у них доверие представленный докладчиком план;
- Вопросы для наблюдателей:
 - в чем смысл занимаемой участниками позиции;

- пытались ли участники игры понять позицию и ценности друг друга;
- Вопросы для всех участников и наблюдателей:
 - повлияло ли на исход ролевой игры статусное несоответствие участников;
 - что можно было бы считать идеальным исходом этой ролевой игры — решение, выработанное на основе консенсуса; единогласно принятое решение пройти программу дополнительного обучения; приостановку дискуссии о пересмотре стратегического плана развития организации?

Оснащение:

1. Сценарии ролей (формы А, В, С, D, E, F)
2. Карта наблюдателя (форма G)
3. Бумага, маркеры

Форма отчета: круглый стол

Занятие № 2

Тема: Организационная культура (2 часа)

Цель:

1. Ознакомиться с методиками диагностики организационной культуры;
2. Провести диагностику организационной культуры;
3. Выявить, описать и соотнести выявленный тип организационной культуры со сферой деятельности организации.

Литература:

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум: уч. Пособие / Т.Ю. Базаров. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 239 с.
2. Камерон К. Диагностика и изменение организационной культуры / К. Камерон, Р. Куинн. пер. с англ. под ред. И.В. Андреевой. – СПб: Питер, 2001. – 320с.

Оснащение:

1. Методика «ОКАИ» (К.К. Камерон, Р.Э. Куинн) – теоретическое обоснование, бланк методики, ключ, нормативные значения;
2. Опросник Т.Ю. Базарова – П.В. Малиновского – теоретическое обоснование, бланк методики, ключ, нормативные значения;

Форма отчета: лабораторный отчет

Занятие № 3

Тема: Организационная приверженность (2 часа)

Цель:

4. Ознакомиться с методиками диагностики организационной приверженности и лояльности персонала;
5. Провести диагностику по одной из предложенных методик;
6. Разработать коррекционные мероприятия на основе полученных данных диагностики.

Литература:

1. Доминьяк, В.И. Индексы мотивационной и карьерной привлекательности как посредники между организациями и обществом. // Психология и современное общество: взаимодействие как путь взаиморазвития: материалы Международной научно-практической конференции. – СПб.: СПбИУиП, 2006. Ч.1. – с.196-200.
2. Доценко Е. Измерение приверженности персонала компании с помощью опросной методики // Институт Практической Психологии ИМАТОН. Материалы IV Всероссийской научно-практической конференции «Психология бизнеса: управление персоналом в государственных организациях и коммерческих структурах». Часть 2. СПб.: ГП «ИМАТОН», 2001.
3. Магура М.И. Современные персонал-технологии / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. // Управление персоналом. – 2001. - №6. – С. 45-50.

Оснащение:

3. Методика «Возможность реализации мотивов» В. Доминьяка (ВРМ) – теоретическое обоснование, бланк методики, ключ, нормативные значения;
4. Опросник организационной лояльности Л. Портера – теоретическое обоснование, бланк опросника, ключ, нормативные значения;
5. Шкала организационной лояльности Дж. Мейера и Н. Аллен – теоретическое обоснование, бланк опросника, ключ, нормативные значения.

Форма отчета: лабораторный отчет

Занятие № 4

Тема: Практическая деятельность психолога в организации (2 часа)

Психологические задачи (40 минут)

Цель: Приобретение практических навыков для разработки стратегии поведения в соответствии с производственной ситуацией.

Литература:

1. Бакирова, Г.Х. Тренинг управления персоналом / Г.Х. Бакирова. – СПб.: Речь, 2006. – 400с.
2. Резник С.Д. Организационное поведение. Практикум / С.Д. Резник, И.А. Игошина. – М.: «Инфра-М», 2010. – 256с.

Описание хода занятия:

1. Распределение студентов на рабочие группы (по 4-5 человек)
2. Рабочая группа делится на:
участника производственной ситуации (А и Б), эксперта.
3. Дается инструкция (5 минут):
Ознакомиться с производственной ситуацией. Каждому участнику производственной ситуации необходимо разработать модель поведения в соответствии с производственной ситуацией, учитывая, что каждый находится попеременно, то в роли руководителя, то в роли подчиненного. Определить верную стратегию выхода из

психологической ситуации.

Задача экспертов дать оценку выхода из производственной ситуации.

4. Каждая рабочая группа получает бланк А (на обсуждение дается 25-30 минут)
5. После выработки собственной стратегии выхода из ситуации и ее обсуждения, каждая рабочая группа получает бланк Б (на обсуждение дается 15-20 минут).
6. Подведение итогов (обсуждение длится 20-25 минут).

Примерные вопросы:

- Удалось ли выработать верную стратегию?
- Что способствовало выработке верной стратегии?
- Какие ошибки были допущены при выработке верной стратегии?

Оснащение:

- бланк А (производственная ситуация);
- бланк Б (верная стратегия разрешения ситуации)

Форма отчета: лабораторный отчет

Организационная самодиагностика (Метод «Метафора») (40 минут)

Цель: Развитие умений и навыков по: установлению контакта с клиентной организацией; получению представления о проблемах организации; преодолению напряженности, дистанции в отношениях между психологом и клиентной организацией.

Литература:

Пригожин, А.И. Методы развития организаций / А.И. Пригожин. – М.: МЦФЭР, 2003. – 864 с.

Ход занятия:

1. Каждому студенту дается лист бумаги формата А4 и фломастеры. Дается инструкция: «Пусть каждый в отдельности нарисует образ вашей группы так, как он ее видит» (15-20 минут).
2. Рисунки собираются и предъявляются на обсуждение. Рисунки анонимные (35-40 минут).
Вопросы для обсуждения:
 - что хотел сказать автор этого рисунка?
 - как вы видите этот рисунок?
 - что означает этот символ, фигура, стрелка?
 - какая картина получилась у нас?
 - что преобладает на рисунках?
 - какое настроение в группе преобладает?
 - чего больше - тревоги или радости на совокупной картине?
3. Анализ изображений преподавателем (10 минут). Нахождение проблем требующих решения.
4. Акцентирование внимания студентов на этапы проведения самодиагностики, роль руководителя и сотрудников в организации в процессе самодиагностики (10 минут).

Оснащение:

- листы бумаги формата А 4;
- набор ярких фломастеров;
- скотч.

Форма контроля: лабораторный отчет

ПРИМЕРНЫЕ ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ
дисциплина «Организационная психология»

1. Место организационной психологии среди психологических дисциплин.
2. Общая характеристика ранних теорий организации: Ф.Тейлор, А. Файоль, М. Вебер, Э. Мэйо, Д. Мак-Грегор.
3. Общая характеристика системных теорий организации: Гласиер; И. Ансофф, Г. Саймон.
4. Ситуационные теории организации: ситуационный подход Дж. Вудворд.
5. Ситуационные теории организации: ситуационный подход Т. Бернса, Дж. Сталкера.
6. Ситуационные теории организации: ситуационный подход П. Лоуренса, Дж. Лорша.
7. Сущность и основные черты организации (понятие, миссия, цели, структура, виды организаций).
8. Линейно-функциональная организационная структура (характеристика, преимущества, недостатки).
9. Дивизионная организационная структура (характеристика, преимущества, недостатки).
10. Проектная организационная структура (характеристика, преимущества, недостатки).
11. Основные подходы (ситуативный подход: целевой, ресурсный, подход внутренних ресурсов; подход акционеров) и показатели эффективности организаций.
12. Жизненный цикл организации (традиционный подход; подход В. Зигерта, Л. Ланга; прикладная управленческая теория И. Адизеса).
13. Прикладная управленческая теория И. Адизеса: этап «выхаживания» – общая характеристика, нормальные и аномальные проблемы.
14. Прикладная управленческая теория И. Адизеса: этап «младенчество» – общая характеристика, нормальные и аномальные проблемы.
15. Прикладная управленческая теория И. Адизеса: этап «детство» – общая характеристика, нормальные и аномальные проблемы.
16. Прикладная управленческая теория И. Адизеса: этап «юность» – общая характеристика, нормальные и аномальные проблемы.
17. Прикладная управленческая теория И. Адизеса: этап «расцвет» – общая характеристика, нормальные и аномальные проблемы.
18. Прикладная управленческая теория И. Адизеса: этап «аристократизм».
19. Прикладная управленческая теория И. Адизеса: этап «бюрократизм».
20. Прикладная управленческая теория И. Адизеса: этап «смерть».
21. Организационное поведение: понятие, модели взаимодействия человека и организации («от человека к организации», «от организации к человеку»).
22. Личностные характеристики сотрудника, влияющие на организационное поведение индивида.
23. Индивидуальные характеристики сотрудника, влияющие на организационное поведение индивида.

24. Ситуационные характеристики, влияющие на групповое поведение в организации.
25. Понятие и содержание организационной культуры.
26. Понятие и основные функции организационной культуры.
27. Сравнительный анализ американской и европейской управленческих культур.
28. Сравнительный анализ японской и китайской управленческих культур.
29. Восточноевропейская управленческая культура и национальные особенности белорусов.
30. Организационная приверженность: понятие, западный (Р. Маудэй, Дж. Мейер, Н. Аллен) и российский (Е.В. Сидоренко, М.И. Магура) подходы.
31. Отличительные черты приверженных работников.
32. Индивидуальные характеристики сотрудника как источник организационной приверженности.
33. Организационные характеристики как основные источники организационной приверженности.
34. Развитие представлений о лояльности: сравнительный анализ.
35. Модели организационной лояльности.
36. Уровни развития организационной лояльности.
37. Факторы, влияющие на уровень организационной лояльности.
38. Факторы, способствующие девиации в организации.
39. Неудовлетворенность работой в организации: абсентеизм, текучесть кадров.
40. Репутация организации: понятие, структура.
41. Ловушки репутации (односторонний имидж, обобщенный бренд продукции, ловушка оценивания, ловушка корпоративной символики).
42. Доверие в организации: понятие, виды и источники доверия в организации.
43. Актуальные проблемы исследования доверия и недоверия в организации.
44. Организационная безопасность: факторы внешней и внутренней угрозы.
45. Психологическая служба как фактор внутренней угрозы организационной безопасности.
46. Группы корпоративного риска.
47. Профилактика негативных последствий актуализации факторов угрозы в организации.
48. Факторы внешней и внутренней угрозы организационной безопасности в Республике Беларусь.
49. Психологическая служба в организации: понятие, цели, задачи, морально-этические принципы работы психолога.
50. Принципы и правила пользования психологической информацией в организации.
51. Основные виды деятельности психолога в организации.
52. Документы, используемые психологом в работе с персоналом. Отчетная документация.

53. Задачи психолого-просветительской деятельности психолога в организации.
54. Особенности диагностической работы психолога в организации.
55. Особенности, основные приемы и методы коррекционно-развивающей работы в организации.
56. Особенности консультационной деятельности психолога в организации.
57. Понятие психологической экспертизы в организации. Комплектование экспертной группы.
58. Аутплейсмент: понятие, структура, преимущества.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ УСРС по учебной дисциплине «Организационная психология»

Цель управляемой самостоятельной работы студентов: развитие внутренних психологических механизмов интеллектуальной активности студентов, их познавательных способностей путем включения в активную учебную и научно-профессиональную деятельность.

Формы управляемой самостоятельной работы студентов: аудиторная; внеаудиторная.

Виды управляемой самостоятельной работы студентов:

1. Репродуктивная (учебная, консультационная): выполнения упражнений из учебной литературы; прослушивание аудиоматериалов; просмотр видеоматериалов; работа со словарями.

2. Продуктивная (исследовательская): подготовка к контрольным и аудиторным самостоятельным работам; выполнение курсовых работ; подготовка фрагментов лекций, психологических консультаций, диагностических процедур, психологических тренингов; решение домашних заданий творческого характера; выполнение научно-исследовательской работы (инициативной, планируемой проблемными лабораториями); изучение, аннотирование, реферирование дополнительной научной литературы; подготовка к олимпиадам, конференциям и конкурсам.

Контроль УСРС осуществляется преподавателем и отражается в рабочей тетради каждого студента в дифференцированных оценках.

Формами контроля УСРС могут быть: коллоквиум, дискуссия, реферат, эссе, аналитический отчет, кроссворд, лабораторная работа.

Реферат - это письменная работа, в сжатом виде передающая содержание, основные идеи, положения, выводы первоисточника. Научный текст в реферате излагается развернуто, детально, с сохранением основной авторской аргументации. Объем реферата зависит от конкретных целей и задач и составляет до 30 % объема реферируемой работы.

В реферате выделяются следующие структурные компоненты: вступление, основная часть и заключение. Во вступительной части содержатся выходные данные о реферируемой работе (название, дата написания, место и год издания); сообщаются сведения об авторе; называется тема реферируемого источника, кратко излагается основная проблематика, отмечается ее актуальность.

В основной части реферата: характеризуется структура первоисточника; передается важнейшая информация текста, раскрываются основные проблемы, положения, анализируется система авторской аргументации; даются ссылки на иллюстративный, фактический материал.

Для составления текста реферата необходимо проанализировать формально-смысловую структуру текста первоисточника, осмыслить важнейшие положения авторской концепции. Допускается композиционная перестройка текста первоисточника: исключение избыточной информации, объединение идентичной информации из разных частей текста. Возможно

составление серии тезисов, отражающих структуру реферата и охватывающих все основные положения первоисточника с указанием на используемый в реферируемой работе иллюстративный фактический материал.

Эссе (франц. *essai* - опыт, набросок) - самостоятельная письменная реферативно-аналитическая работа, освещающая авторское видение современного состояния научной проблемы.

Эссе, сочинение являются активной формой обучения и предполагают активную познавательную деятельность студента, направленную на развитие креативности. Используя эссе, как форму контроля, преподаватель руководит учебно-познавательной деятельностью студентов, одновременно стимулируя их самостоятельную работу, активность и творческий поиск. В эссе студент имеет возможность проявить творческие способности и индивидуальную позицию при освещении темы в рамках определенной научной проблематики.

Подготовка эссе предполагает наличие осознанных предпочтений, интересов к определенной проблеме, желание предъявить авторское видение исследуемой темы, а также ориентацию в психологической литературе.

Обязательными требованиями выступают:

1. логичное, последовательное и доказательное обоснование авторской позиции в исследуемом предмете, основанное и подтверждаемое точными ссылками на литературные источники и их авторов;
2. полное освещение научной проблемы строго в рамках заявленной темы, т.е. без отклонений в смежную и сопутствующую проблематику;
3. реферативно-аналитическая форма изложения материала, т.е. использование сравнений, обобщений как методов теоретического анализа исполняемых теорий, концепций, научных идей, ведущих к умозаключению (выводу), содержащему их оценку и собственную точку зрения. (Неприемлемы приемы перечисления, констатации, компиляции изученного материала);
4. использование научной лексики, т.е. категориального аппарата той отрасли науки, предмет которой заявлен в проблеме исследования. Допустимы наряду с научным стилем элементы художественного стиля. Недопустима бытовая лексика и стиль изложения;
5. обоснование актуальности проблематики эссе: как теоретической так и практической (т.е. помогающей решать важные прикладные задачи), а также изучения вопроса для прояснения собственных проблем;
6. список использованных источников.

Аналитический отчет представляет собой глубокое исследование определенной проблемы, что предполагает не простой перечень выполненной работы, а прежде всего анализ материалов, полученных в результате ее выполнения.

Структура аналитического отчета:

1. введение;
2. аналитический обзор проделанной исследовательской работы;

3. основные результаты;
4. выводы;
5. перечень литературных источников.

План УСРС

по дисциплине «Организационная психология»

УСРС №1 тема: Введение в организационную психологию (2ч.л.).

Модуль I (достаточные знания на уровне узнавания).

Задание: Составьте структурно-логические схемы к лекции по направлениям.

1. Ранние теории организации: научное управление (Ф.Тейлор); теория организаций (А.Файоль); бюрократическая теория организации (М. Вебер); взгляды на организацию Э. Мэйо: теория "X" и "Y" (Д. Мак-Грегор).
2. Системные теории организации: теория Гласиер; теория организационного потенциала (И. Ансофф); теория административного поведения (Г. Саймон).
3. Ситуационные теории организации: ситуационный подход Дж. Вудворд; ситуационный подход Т. Бернса, Дж. Сталкера; ситуационный подход П. Лоуренса, Дж. Лорша.
4. Организация как социотехническая система.

Форма контроля: конспект.

Модуль II (достаточные знания, формирующие компетенции на уровне воспроизведения).

Задание: Сравните положительные и отрицательные стороны различных подходов к теории организаций. Ответ оформите в виде таблицы.

Форма контроля: аннотация, тематическое сообщение на семинарском занятии.

Модуль III (достаточные знания, формирующие компетенции на уровне применения полученных знаний).

1. Напишите эссе на тему: «Плюсы и минусы внедрения в практику различных теорий организации».
2. Создайте компьютерную презентацию по теме лекции, используя в ней основные положения написанного эссе.

Форма контроля: эссе, мультимедийная презентация.

УСРС №2 тема: Организация как объект изучения организационной психологии (2ч.с.)

Модуль I (достаточные знания на уровне узнавания).

Задание: составить тематическую подборку литературных источников, интернет-источников по теме «Организационная психология».

Форма контроля: перечень литературных и интернет-источников (не менее 10 источников; оригинальность перечня литературных и интернет-источников каждого студента должна составлять не менее 60%), тематическое сообщение на семинарском занятии.

Модуль II (достаточные знания, формирующие компетенции на уровне воспроизведения).

Задание: провести аннотирование научно-периодического издания:

электронный журнал «Организационная психология» НИУ ВШЭ г. Москва.
 Электронная ссылка: <https://orgpsyjournal.hse.ru>
 Форма контроля: аннотация, тематическое сообщение на семинарском занятии.

Модуль III (достаточные знания, формирующие компетенции на уровне применения полученных знаний).

Задание: провести аннотирование учебного пособия: Занковский, А.Н. Организационная психология: уч. пособие / А.Н. Занковский. – М.: ФОРУМ, 2009. – 648с.

Форма контроля: аннотация, тематическое сообщение на семинарском занятии.

УСРС №3 тема: Организационное поведение (2ч.лаб.)

Модуль I (достаточные знания на уровне узнавания).

Задание: составить перечень методов организационной диагностики (не менее 10 методов). Оригинальность перечня методов должна составлять не менее 60%.

Форма контроля: аналитический отчет.

Рекомендуемая литература:

1. Занковский, А.Н. Организационная психология: уч. пособие / А.Н. Занковский. – М.: ФОРУМ, 2009. – 648 с.
2. Организационная психология: Учебник / под общ. ред. А.Б. Леоновой. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 429 с.
3. Организационная психология: учебник / под ред. А.В. Карпова. – М.: Юрайт, 2015. – 570с.

Модуль II (достаточные знания, формирующие компетенции на уровне воспроизведения).

Задание: анализ и рецензирование не менее двух статей с эмпирическим исследованием в современной организации в научно-периодических изданиях.

Форма контроля: аналитический отчет, тематическое сообщение на семинарском занятии.

Рекомендуемая литература:

электронный журнал «Организационная психология» НИУ ВШЭ г. Москва;
 электронный журнал ИП РАН «Организационная психология и психология труда».

Модуль III (достаточные знания, формирующие компетенции на уровне применения полученных знаний).

Задание: с помощью методики «Организационный скрининг» выявить особенности организационного поведения на примере реальной организации.

Форма контроля: аналитический отчет.

Рекомендуемая литература:

1. Организационная психология: Учебник / под общ. ред. А.Б. Леоновой. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 429 с. (глава 3)

УСРС №4 тема: Организационная культура (2ч.с.)**Модуль I (достаточные знания на уровне узнавания).**

Задание: составить словарь терминов (не менее 10 терминов).

Форма контроля: словарь терминов.

Рекомендуемая литература:

1. Занковский, А.Н. Организационная психология: уч. пособие / А.Н. Занковский. – М.: ФОРУМ, 2009. – 648 с.
2. Организационная психология: Учебник / под общ. ред. А.Б. Леоновой. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 429 с.
3. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: уч. пособие / Т.О. Соломанидина. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 624с.

Модуль II (достаточные знания, формирующие компетенции на уровне воспроизведения).

Задание: конспектирование не менее двух статей научно-периодических изданий по теме «Организационная культура».

Форма контроля: конспект первоисточников, тематическое сообщение на семинарском занятии.

Рекомендуемая литература:

электронный журнал «Организационная психология» НИУ ВШЭ г. Москва;
электронный журнал ИП РАН «Организационная психология и психология труда».

Модуль III (достаточные знания, формирующие компетенции на уровне применения полученных знаний).

Задание: составить тест контроля знаний (на 10 вопросов) по теме УСРС№4.

Форма контроля: тест.

Рекомендуемая литература:

1. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: уч. пособие / Т.О. Соломанидина. – М.: ИНФРА-М, 2015. – 624с.

УСРС №5 тема: Организационная приверженность (2ч.л.)**Модуль I (достаточные знания на уровне узнавания).**

Задание: Составьте конспект лекции по предложенному плану.

Вопросы:

1. Развитие представлений о лояльности: формирование понятия «лояльность» в странах Западной Европы; формирование понятия «лояльность» в странах Востока; формирование российского подхода к понятию «лояльность».
2. Модели организационной лояльности.
3. Уровни развития организационной лояльности.
4. Факторы, влияющие на уровень организационной лояльности. Программы повышения уровня организационной лояльности.

Форма контроля: конспект.

Модуль II (достаточные знания, формирующие компетенции на уровне воспроизведения).

Задание: Сравните различные подходы к понятию «организационная

лояльность». Укажите плюсы и минусы каждого подхода. Ответ оформите в виде таблицы.

Форма контроля: аналитический отчет.

Рекомендуемая литература:

1. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / Под ред. Проф. Г.С. Никифорова. – СПб.: Речь. 2010. – 816с.
2. Харский К. Благонадежность и лояльность персонала / К.Харский. – СПб.: Питер, 2003. – 496с.

Модуль III (достаточные знания, формирующие компетенции на уровне применения полученных знаний).

Задание: Создайте компьютерную презентацию по теме лекции, используя в ней различные подходы к понятию «организационная лояльность». Обоснуйте в тексте презентации положительные и отрицательные стороны каждого из подходов.

Форма контроля: мультимедийная презентация.

Рекомендуемая литература:

1. Занковский, А.Н. Организационная психология: уч. пособие / А.Н. Занковский. – М.: ФОРУМ, 2009. – 648 с.
2. Организационная психология: Учебник / под общ. ред. А.Б. Леоновой. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 429 с.
3. Организационная психология: учебник / под ред. А.В. Карпова. – М.: Юрайт, 2015. – 570с.
4. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности: теория и практика / Под ред. Проф. Г.С. Никифорова. – СПб.: Речь. 2010. – 816с.
5. Харский К. Благонадежность и лояльность персонала / К.Харский. – СПб.: Питер, 2003. – 496с.

УСРС №6 тема: Практическая деятельность психолога в организации (2ч.с.)

Модуль I (достаточные знания на уровне узнавания).

Задание: провести реферирование должностной инструкции специалистов «Психолог», «Организационный психолог».

Форма контроля: реферат.

Модуль II (достаточные знания, формирующие компетенции на уровне воспроизведения).

Задание: провести аналитический обзор научных статей (не менее 6 статей) по проблеме основных видов деятельности психолога в организации.

Форма контроля: аналитический отчет.

Модуль III (достаточные знания, формирующие компетенции на уровне применения полученных знаний).

Задание: провести сравнительный анализ психологической службы в сферах образования, производства и науки по следующим критериям: организационная структура; численный состав подразделения; требования к

сотрудникам подразделения; перечень нормативно-правовой документации.
Форма контроля: аналитический отчет.

Рекомендуемая литература:

1. Занковский, А.Н. Организационная психология: уч. пособие / А.Н. Занковский. – М.: ФОРУМ, 2009. – 648 с.
2. Морозова Г.Б. Психологическое сопровождение организации и персонала/ Г.Б. Морозова. – СПб.: Речь, 2006. – 400с.
3. Организационная психология: Учебник / под общ. ред. А.Б. Леоновой. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 429 с.
4. Организационная психология: учебник / под ред. А.В. Карпова. – М.: Юрайт, 2015. – 570с.
5. Справочник психолога-консультанта организации / О.Н. Истратова, Т.В. Эксакусто. – Изд. 2-е. – Ростов н/Д: Феникс, 2007 – 638с.
6. Шейнис М.Ю. Рабочая книга психолога организации / М.Ю. Шейнис. – Самара: Издательский дом «Бахрам-М», 2005. – 224с.

ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. Охарактеризуйте предметную область исследований организационной психологии
2. В чем заключается смысл определения организационной психологии как комплексной научной дисциплины
3. Дайте характеристику междисциплинарных связей организационной психологии
4. Перечислите общие признаки, характерные для организаций разных типов
5. В чем состоит сущность понятия «миссия организации», и каким образом оно связано с целями организационной деятельности
6. Назовите основные типы организационных структур
7. Охарактеризуйте основные типы организационного развития
8. Проведите сопоставительный анализ двух и более моделей жизненных циклов организации
9. Какие типы исследований должны проводиться психологом в процессе внедрения программ оптимизационных воздействий
10. Какие профессиональные роли выделяются в деятельности организационного психолога
11. На основании каких документов определяются границы правового поля и регулируется деятельность психолога-практика
12. Какую роль играют концептуальные модели в организационной диагностике
13. Для каких целей осуществляется оценка персонала организации

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ СТУДЕНТА

по учебной дисциплине «Организационная психология»

Основным принципом организации самостоятельной работы студентов является комплексный подход, направленный на формирование навыков репродуктивной и творческой деятельности студента в аудитории, при внеаудиторных контактах с преподавателем на консультациях и домашней подготовке. Среди основных видов самостоятельной работы студентов традиционно выделяют:

- подготовка к лекциям, семинарским занятиям, экзаменам, презентациям и докладам;
- написание рефератов, выполнение лабораторных и контрольных работ, написание эссе;
- решение кейсов и ситуационных задач; проведение деловых игр;
- участие в научной работе.

Цель самостоятельной работы студента – осмысленно и самостоятельно работать сначала с учебным материалом, затем с научной информацией, заложить основы самоорганизации и самовоспитания с тем, чтобы привить умение в дальнейшем непрерывно повышать свою профессиональную квалификацию.

Самостоятельная работа помогает студентам:

1) овладеть знаниями:

- чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы и т.д.);
- составление плана текста, графическое изображение структуры текста, конспектирование текста, выписки из текста и т.д.;
- работа со справочниками и др. справочной литературой;
- ознакомление с нормативными и правовыми документами;
- учебно-методическая и научно-исследовательская работа;
- использование компьютерной техники и Интернета и др.;

2) закреплять и систематизировать знания:

- работа с конспектом лекции;
- обработка текста, повторная работа над учебным материалом учебника, первоисточника, дополнительной литературы, аудио и видеозаписей;
- подготовка плана;
- составление таблиц для систематизации учебного материала;
- подготовка ответов на контрольные вопросы;
- заполнение рабочей тетради;
- аналитическая обработка текста;
- подготовка мультимедиа презентации и докладов к выступлению на семинаре;
- подготовка реферата;
- составление библиографии использованных литературных источников;

- разработка тематических кроссвордов и ребусов;
- тестирование и др.;

3) формировать умения:

- решение ситуационных задач и упражнений по образцу;
- выполнение расчетов (графические и расчетные работы);
- решение профессиональных кейсов и вариативных задач;
- подготовка к контрольным работам;
- подготовка к тестированию;
- подготовка к деловым играм;
- проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности;
- опытно-экспериментальная работа;
- анализ профессиональных умений с использованием аудио- и видеотехники и др.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности и уровня умений студентов.

ТРЕБОВАНИЯ К ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

№ п/п	Название темы	Кол-во часов (очное)	Задание	Форма выполнения
1.	Введение в организационную психологию	10	Категоризация терминологического аппарата	Мультимедийная презентация
2.	Организация как объект изучения организационной психологии	10	Презентировать организацию любой формы собственности с позиции подхода И.Адизеса	Учебный проект
3.	Организационное поведение	10	Категоризация терминологического аппарата	Коллоквиум, конспект первоисточников
4.	Организационное лидерство	10	Категоризация терминологического аппарата	Конспект первоисточников
5.	Организационная приверженность персонала	10	Категоризация терминологического аппарата	Коллоквиум, конспект первоисточников
6.	Основы взаимодействия в системе “человек-организация-общество”	10	Категоризация терминологического аппарата	Коллоквиум, конспект первоисточников
7.	Практическая деятельность психолога в организации	10	Нормативно-правовая документация	Учебный проект

ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДУЕМЫХ СРЕДСТВ ДИАГНОСТИКИ

1. Тематическое сообщение на семинарских занятиях
2. Реферат
3. Мультимедийная презентация
4. Аналитический отчет
5. Лабораторный отчет
6. Круглый стол
7. УСРС
8. Рейтинговая контрольная работа
9. Экзамен

КРИТЕРИИ ОЦЕНОК РЕЗУЛЬТАТОВ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10 баллов — десять:

- ✓ систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной дисциплины «Организационная психология», по основным вопросам, выходящим за ее пределы;
- ✓ точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы;
- ✓ безупречное владение инструментарием учебной дисциплины, умение его эффективно использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- ✓ полное и глубокое усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины;
- ✓ умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях современной организационной психологии и давать им критическую оценку, использовать научные достижения других дисциплин;
- ✓ творческая самостоятельная работа на семинарских, активное участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

9 баллов – девять:

- ✓ систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы дисциплины «Организационная психология»;
- ✓ точное использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы;
- ✓ владение инструментарием учебной дисциплины «Организационная психология», умение его эффективно использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- ✓ полное усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Организационная психология»;
- ✓ умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях современной организационной психологии и давать им критическую оценку;
- ✓ самостоятельная работа на семинарских, лабораторных занятиях, творческое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

8 баллов – восемь:

- ✓ систематизированные, глубокие и полные знания по всем поставленным вопросам в объеме учебной программы по дисциплине «Организационная психология»;

- ✓ использование научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы;
- ✓ владение инструментарием учебной дисциплины «Организационная психология» (методами комплексного анализа, техникой информационных технологий), умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- ✓ усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины;
- ✓ умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях современной организационной психологии, и давать им критическую оценку с позиций государственной идеологии;
- ✓ активная самостоятельная работа на семинарских, лабораторных занятиях, систематическое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

7 баллов — семь:

- ✓ систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам учебной программы дисциплины «Организационная психология»;
- ✓ использование научной терминологии (в том числе на иностранном языке), лингвистически и логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы;
- ✓ владение инструментарием учебной дисциплины «Организационная психология», умение его использовать в постановке и решении научных и профессиональных задач;
- ✓ усвоение основной и дополнительной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Организационная психология»;
- ✓ умение ориентироваться в теориях, концепциях и направлениях современной организационной психологии и давать им критическую оценку;
- ✓ самостоятельная работа на семинарских, лабораторных занятиях, участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

6 баллов – шесть:

- ✓ достаточно полные и систематизированные знания в объеме учебной программы дисциплины «Организационная психология»;
- ✓ использование необходимой научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать обоснованные выводы;
- ✓ владение инструментарием учебной дисциплины «Организационная психология», умение его использовать в решении учебных и профессиональных задач;
- ✓ способность самостоятельно применять типовые решения в рамках учебной программы дисциплины «Организационная психология»;

- ✓ усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Организационная психология»;
- ✓ умение ориентироваться в базовых теориях, направлениях по изучаемой дисциплине и давать им оценку;
- ✓ активная самостоятельная работа на семинарских, лабораторных занятиях, периодическое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

5 баллов – пять:

- ✓ достаточные знания в объеме учебной программы дисциплины «Организационная психология»;
- ✓ использование научной терминологии, стилистически грамотное, логически правильное изложение ответа на вопросы, умение делать выводы;
- ✓ владение инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в решении учебных и профессиональных задач;
- ✓ способность самостоятельно применять типовые решения в рамках учебной программы по дисциплине «Организационная психология»;
- ✓ усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Организационная психология»;
- ✓ умение ориентироваться в базовых теориях, концепциях и направлениях современной организационной психологии и давать им сравнительную оценку;
- ✓ самостоятельная работа на семинарских, лабораторных занятиях, периодическое участие в групповых обсуждениях, высокий уровень культуры исполнения заданий.

4 балла – четыре, ЗАЧТЕНО:

- достаточный объем знаний в рамках образовательного стандарта;
- усвоение основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Организационная психология»;
- ✓ использование научной терминологии, стилистическое и логическое изложение ответа на вопросы, умение делать выводы без существенных ошибок;
- ✓ владение инструментарием учебной дисциплины, умение его использовать в решении стандартных (типовых) задач;
- ✓ умение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях по изучаемой дисциплине «Организационная психология» и давать им оценку;
- ✓ работа под руководством преподавателя на семинарских, лабораторных занятиях, допустимый уровень культуры исполнения заданий.

3 балла – три, НЕЗАЧТЕНО:

- ✓ недостаточно полный объем знаний в рамках образовательного стандарта;
- ✓ знание части основной литературы, рекомендованной учебной программой дисциплины «Организационная психология»;
- ✓ использование научной терминологии, изложение ответа на вопросы с существенными лингвистическими и логическими ошибками;
- ✓ слабое владение инструментарием учебной дисциплины «Организационная психология», некомпетентность в решении стандартных (типовых) задач;
- ✓ неумение ориентироваться в основных теориях, концепциях и направлениях изучаемой дисциплины;
- ✓ пассивность на семинарских и лабораторных занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.

2 балла – два, НЕЗАЧТЕНО:

- ✓ фрагментарные знания в рамках учебной программы;
- ✓ знание отдельных литературных источников, рекомендованных учебной программой дисциплины «Организационная психология»;
- ✓ неумение использовать научную терминологию дисциплины, наличие в ответе грубых стилистических и логических ошибок;
- ✓ пассивность на семинарских и лабораторных занятиях, низкий уровень культуры исполнения заданий.

1 балл – один, НЕЗАЧТЕНО:

- ✓ отсутствие знаний и компетенций в рамках образовательного стандарта или отказ от ответа по учебной программе дисциплины «Организационная психология».

МЕТОДИКА ФОРМИРОВАНИЯ ИТОГОВОЙ ОЦЕНКИ

1. При получении итоговой оценки (Q) учитываются:
 - оценка за активность на занятиях (Q_3),
 - оценка за УСРС (Q_y),
 - оценка за аналитический отчет по лабораторным занятиям (Q_l),
 - оценка за ответ на вопросы экзамена ($Q_э$).
2. Оценка относительной важности:
 $W_3 = 0,4$; $W_y = 0,2$; $W_l = 0,2$; $W_э = 0,2$.
3. Если, у студента
 $Q_3 = 6$, $Q_y = 7$, $Q_l = 9$, $Q_э = 9$ то,
 $Q = Q_3W_3 + Q_yW_y + Q_lW_l + Q_эW_э = 2,4 + 1,4 + 1,8 + 1,8 = 7,4$.
После округления $Q = 7$.

**ПРОТОКОЛ СОГЛАСОВАНИЯ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ
ПО ИЗУЧАЕМОЙ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ
С ДРУГИМИ ДИСЦИПЛИНАМИ СПЕЦИАЛЬНОСТИ**

Название дисциплины, с которой требуется согласование	Название кафедры	Предложения об изменениях в содержании учебной программы по изучаемой учебной дисциплине	Решение, принятое кафедрой, разработавшей учебную программу (с указанием даты и номером протокола)
1	2	3	4
Психология труда	кафедра общей и организационной психологии	нет	Утверждено: пр. № 8 от 18.03.2021 г.
Организационное консультирование	кафедра общей и организационной психологии	нет	
Социальная психология	Кафедра социальной и семейной психологии	нет	
Конфликтология	Кафедра социальной и семейной психологии	Усилить межпредметные связи при рассмотрении вопроса «Модерация конфликтов в организации»	