

Учреждение образования  
«Белорусский государственный педагогический университет  
имени Максима Танка»

ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ЭКЗАМЕН

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор БГПУ



С.И. Коптева

2023 г.

Регистрационный № УД-32-03-36-2024/уч.

## ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Учебная программа учреждения высшего образования по учебной  
дисциплине для специальности:

1-23 01 04 Психология

2024 г.

Учебная программа составлена на основе образовательного стандарта высшего образования ОСВО 1-23 01 04-2021 (20.04.2022, №82) и учебных планов специальности 1-23 01 04 Психология со специализациями 1-23 01 05 10 Психология предпринимательской деятельности (15.07.2021, №-063–2021/у.), 1-23 01 04 04 Педагогическая психология (15.07.2021, №-059–2021/у.), 1-23 01 04 06 Психология семейных отношений (15.07.2021, №-061–2021/у.), 1-23 01 04 02 Социальная психология (15.07.2021, №-058–2021/у.)

**СОСТАВИТЕЛЬ:**

Деревянко О.И., старший преподаватель кафедры общей и организационной психологии Института психологии БГПУ, магистр психологических наук, исследователь

**РЕЦЕНЗЕНТЫ:**

Ерчак О.В., заведующий кафедрой логистики и ценовой политики УО «БГЭУ», кандидат экономических наук, доцент;

Пузыревич Н.Л. заведующий кафедрой социальной и семейной психологии Института психологии учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка», кандидат психологических наук

**СОГЛАСОВАНО:**

Педагог-психолог филиала БГЭУ «Минский торговый колледж», магистр психологии



/Л.В.Святохо/

**РЕКОМЕНДОВАНА К УТВЕРЖДЕНИЮ:**

Кафедрой общей и организационной психологии Института психологии учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка» (протокол №6 от 16.11.2023 г.)

Зав. кафедрой общей и организационной психологии

/О.К.Войтко /

Научно-методическим Советом учреждения образования «Белорусский государственный педагогический университет имени Максима Танка» (протокол № 4 от 31.01.2024 г.).

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

Методист ЦОМООД БГПУ  
Директор библиотеки

Е.В.Тихонова  
  
Н.П.Сятковская

## ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебная программа предназначена для студентов общего высшего образования по специальности 1-23 01 04 «Психология». Данная учебная дисциплина включена в «Компонент учреждения высшего образования» «Модуль 2.9 «Отрасли психологии 2»».

*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, его организационную социализацию. 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.

*Изучение дисциплины базируется на знаниях учебных дисциплин учебного плана: «Модуль 1.2 «Фундаментальные основы психологии» – «Общая психология»; «Модуль 1.3 «Психология личности» – «Психология эмоций и мотивации», «Психология личности»; «Модуль 1.4 «Отрасли психологии 1» – «Социальная психология»; «Модуль 2.12 «Дисциплины специализации «Психология предпринимательской деятельности» - «Лидерство и командообразование». Организационная психология является основой для дальнейшего изучения в курсе психологии прикладных дисциплин, относящихся к: «Модуль 2.10 «Прикладная психология» – «Психология труда»; «Модуль 2.12 «Дисциплины специализации «Психология предпринимательской деятельности»».*

*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.

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 специализированных компетенций.

#### **Требования к специализированным компетенциям**

СК-9 Применять психологические методы анализа и оптимизации работы организаций, трудовой и управленческой 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 «Организационная психология» **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);

6) 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, заочная.

Учебная дисциплина «Организационная психология» для студентов дневной формы получения образования преподается на III курсе в 6 семестре, общее количество часов 110 (3 з.е.). Для каждой темы учебной дисциплины «Организационная психология» определены формы работы: лекции, практические занятия, управляемая самостоятельная работа студента (УСРС), самостоятельная работа студента. Аудиторная работа составляет 54 часа: 26 часов лекционных занятий, из них 4 УСРС; 28 часов практических занятий, из них 6 УСРС. На самостоятельную работу студента отведено 56 часов. Форма контроля – экзамен.

Учебная дисциплина «Организационная психология» для студентов заочной формы получения образования преподается на IV курсе в 7 семестре, и рассчитана на 110 (3 з.е.) часов. Для каждой темы учебной дисциплины «Организационная психология» определены формы работы: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студента. Аудиторная работа составляет 14 часов: 8 часов лекционных занятий; 6 часов практических занятий. На самостоятельную работу студента отведено 96 часов. Форма контроля – экзамен.

## **СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Тема 1. Введение в организационную психологию**

Организационная психология как самостоятельная отрасль прикладной психологии. Предмет и задачи организационной психологии. История становления организационной психологии. Междисциплинарные связи организационной психологии. Теоретические основы организационной психологии.

### **Тема 2. Организация как объект изучения организационной психологии**

#### *2.1 Сущность и основные черты организации.*

Понятие организации. Роль организаций в современном обществе. Функции организации. Показатели успешности и эффективности организации.

Основные элементы внутренней среды организации: цели, миссия, структура, люди, организационная культура – и их взаимосвязь. Целевая структура организации. Миссия организации. Структура организации и типы функциональных взаимодействий. Основные элементы внешней среды организации: потребители, конкуренты, государственные учреждения, поставщики, финансовые организации и др.

#### *2.2 Организационная культура.*

Понятие организационной культуры и ее структура (Э. Шейн). Элементы организационной культуры. Функции организационной культуры. Типы организационной культуры. (Т.Ю. Базаров, К. Камерон и Р. Куинн). Усиление организационных культур. Формирование организационной культуры и ее изменение. Культура и эффективность организации.

#### *2.3 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). Жизненный цикл организации в прикладной управленческой теории И. Адизеса. Жизненные циклы организации и природа проблем.

### **Тема 3. Организационное поведение**

#### **3.1 Современные подходы к пониманию организационного поведения.**

Понятие организационного поведения. Эволюция теорий поведения человека в организации: «рационально-экономический» человек, «социальный» человек, «самоактуализирующий» человек, «сложный» человек. Модели взаимодействия человека и организации. Модель «от человека к организации»: организационное окружение – стимулирующие воздействия – реакции человека на стимулирующие воздействия – результаты работы (Э. Кирхлер и др.). Модель «от организации к человеку»: вход (люди, финансы, материалы, информация) – преобразователь (структура, технология,

организационное поведение) – выход (товар или услуга) (Э. Кирхлер и др.).

### 3.2 Личность в организации.

Социализация личности в организации. Социальные позиции и роли личности. Регламентация организационной роли. Интернализация организационной роли. Ролевая перегрузка и ролевая недогрузка. Ролевой конфликт и его значение для организационной эффективности. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида (локус контроля, ориентация на достижения, склонность к риску, догматизм и др.). Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида (возраст, пол, семейное положение и др.). Гражданское и контрпродуктивное поведение личности в организации. Факторы, способствующие девиации в организации. Классификация девиаций в организации. Абсентеизм. Детерминанты абсентеизма. Контроль над абсентеизмом. Виды текучести кадров. Детерминанты текучести кадров.

### 3.3 Групповое поведение в организации.

Взаимодействие личности и группы. Стадии развития группы в организации. Общие характеристики групп (состав, структура, групповые процессы, групповые нормы и ценности, групповые санкции). 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. Социальная фасилитация и социальное иждивенчество в организации.

Социально-психологический климат организации. Факторы, влияющие на социально-психологический климат организации. Характерные черты социально-психологического климата в различных организациях. Внутригрупповые конфликты. Модерация конфликтов в организации.

Психологическая совместимость членов группы в организации. Сплоченность группы. Факторы сплоченности группы. Позитивные и негативные последствия сплоченности группы. Сплоченность и групповая продуктивность.

## **Тема 4. Организационная приверженность**

### 4.1 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, М.И. Магура и др.). Отличительные черты приверженных работников. Основные источники организационной приверженности. Барьеры на пути формирования приверженности. Подходы к развитию организационной приверженности.

### 4.2 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.

#### *4.3 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 5. Организационное развитие, трудовая мотивация и удовлетворенность трудом**

### *5.1 Организационное развитие.*

Понятие об организационном развитии. Основания организационных изменений. Модели организационных изменений и их динамика. Сопротивление организационным изменениям. Источники сопротивления организационным изменениям. Преодоление сопротивления организационным изменениям. Управленческие методы снижения сопротивления персонала: мотивация, обучение и общение, вовлечение в принятие решений, помощь и поддержка, переговоры, манипуляция, подавление.

Организационное развитие и обучающаяся организация. Персональное развитие в организации.

### *5.2 Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом*

Понятие «трудовая мотивация». Основные теории мотивации в организационном контексте. Современное развитие концепций трудовой мотивации. Концептуальная модель анализа субъективно значимых характеристик труда. Мотивация и результативность трудовой деятельности в организации. Понятие «удовлетворенность трудом». Структурные показатели удовлетворенности трудом.

## **Тема 6. Практическая деятельность психолога в организации**

### *6.1 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.

### *6.2 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.

*6.3 Направления деятельности психолога в организации.*

Психолого-просветительская деятельность. Особенности диагностической работы психолога в организации. Основные приемы и методы коррекционно-развивающей работы в организации. Понятие психологической экспертизы в организации. Основные направления организационного консультирования. 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	Практические занятия	Управляемая самостоятельная работа студента	Самостоятельная работа			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	<b>Тема: Введение в организационную психологию</b>	<b>2</b>	<b>2</b>		<b>10</b>	Мультимедийное сопровождение; электронная библиотека; рабочая тетрадь, ИЭУМК, СДО MOODLE	Основная: № 2,3 Дополнительная: № 3,5,6,7,8,10	Устный опрос, заполнение рабочей тетради
	Организационная психология как самостоятельная отрасль прикладной психологии. Предмет и задачи организационной психологии. Междисциплинарные связи организационной психологии. Теоретические основы организационной психологии.	2			10			
	История становления организационной психологии.		2					
2.	<b>Тема: Организация как объект изучения организационной психологии</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	Мультимедийное сопровождение; электронная библиотека; рабочая тетрадь, ИЭУМК, СДО MOODLE	Основная: № 1,2,3,4 Дополнительная: № 3,5,7,8,10,13,14,15	Устный опрос, заполнение рабочей тетради
	Понятие организации. Роль организаций в современном обществе. Функции организации. Показатели успешности и эффективности организации. Основные элементы внутренней среды организации: цели, миссия, структура, люди, организационная культура – и их взаимосвязь. Целевая структура организации. Миссия организации. Структура организации и типы функциональных взаимодействий. Основные элементы внешней среды организации: потребители, конкуренты, государственные учреждения, поставщики, финансовые	2			8			

	организации и др.							
	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). Жизненный цикл организации в прикладной управленческой теории И. Адизеса. Жизненные циклы организации и природа проблем.	2	2					
	Понятие организационной культуры и ее структура (Э. Шейн). Элементы организационной культуры. Функции организационной культуры. Усиление организационных культур. Формирование организационной культуры и ее изменение. Культура и эффективность организации.	-	2					
	Типы организационной культуры. (Т.Ю. Базаров, К. Камерон и Р. Куинн).	-	-	2 лк				
3.	<b>Тема: Организационное поведение</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	Мультимедийное сопровождение; электронная библиотека; рабочая тетрадь, ИЭУМК, СДО MOODLE	Основная: № 1,2,3,4 Дополнительная: № 1,3,5,7,9,11,13,16	Устный опрос, заполнение рабочей тетради, Рейтинговая контрольная работа №1
	Понятие организационного поведения. Эволюция теорий поведения человека в организации: «рационально-экономический» человек, «социальный» человек, «самоактуализирующий» человек, «сложный» человек. Модели взаимодействия человека и организации. Модель «от человека к организации»: организационное окружение – стимулирующие воздействия – реакции человека на стимулирующие воздействия – результаты работы (Э. Кирхлер и др.). Модель «от организации к человеку»: вход (люди, финансы, материалы, информация) – преобразователь (структура, технология, организационное поведение) – выход (товар или услуга) (Э. Кирхлер и др.).	2			8			
	Социализация личности в организации. Социальные позиции и роли личности. Регламентация организационной роли. Интернализация организационной роли. Ролевая перегрузка и ролевая недогрузка. Ролевой конфликт и его значение для организационной эффективности. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида (локус контроля, ориентация на достижения, склонность к риску, догматизм и др.). Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида	2						

	(возраст, пол, семейное положение и др.).  Гражданское и контрпродуктивное поведение личности в организации. Факторы, способствующие девиации в организации. Классификация девиаций в организации. Абсентеизм. Детерминанты абсентеизма. Контроль над абсентеизмом. Виды текучести кадров. Детерминанты текучести кадров.		2					
	Взаимодействие личности и группы. Стадии развития группы в организации. Общие характеристики групп (состав, структура, групповые процессы, групповые нормы и ценности, групповые санкции). 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. Социальная фасилитация и социальное иждивенчество в организации. Социально-психологический климат организации. Факторы, влияющие на социально-психологический климат организации. Характерные черты социально-психологического климата в различных организациях. Внутригрупповые конфликты. Модерация конфликтов в организации. Психологическая совместимость членов группы в организации. Сплоченность группы. Факторы сплоченности группы. Позитивные и негативные последствия сплоченности группы. Сплоченность и групповая продуктивность.	2						
			2					
					2 пз			
4.	<b>Тема: Организационная приверженность</b>	2	4	2	8	Мультимедийное сопровождение; электронная библиотека; рабочая тетрадь, ИЭУМК, СДО MOODLE	Основная: № 1,2,3,4 Дополнительная: № 2,4,6,8,10,11,12,14	Устный опрос, заполнение рабочей тетради
	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, М.И. Магура и др.). Отличительные черты приверженных работников. Основные источники организационной приверженности. Барьеры на пути	2			8			

	формирования приверженности. Подходы к развитию организационной приверженности.							
	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.		2					
	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.		2			2 пз		
5.	<b>Тема: Организационное развитие, трудовая мотивация и удовлетворенность трудом</b>	4	4	2	12	Мультимедийное сопровождение; электронная библиотека; рабочая тетрадь, ИЭУМК, СДО MOODLE	Основная: № 1,2,3,4 Дополнительная: № 1,3,4,6,8,11,13,15,16	Устный опрос, заполнение рабочей тетради
	Понятие об организационном развитии. Основания организационных изменений. Модели организационных изменений и их динамика. Сопротивление организационным изменениям. Источники сопротивления организационным изменениям. Преодоление сопротивления организационным изменениям. Управленческие методы снижения сопротивления персонала: мотивация, обучение и общение, вовлечение в принятие решений, помощь и поддержка, переговоры, манипуляция, подавление.	2	2		12			
	Понятие «трудовая мотивация». Основные теории мотивации в организационном контексте. Современное развитие концепций трудовой мотивации. Концептуальная модель анализа субъективно значимых характеристик труда. Мотивация и результативность трудовой деятельности в организации. Понятие «удовлетворенность трудом». Структурные показатели удовлетворенности трудом.	2	2					

	Организационное развитие и обучающаяся организация. Персональное развитие в организации.			2 пз				
б.	<b>Тема: Практическая деятельность психолога в организации</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>10</b>	Мультимедийное сопровождение; электронная библиотека; рабочая тетрадь, ИЭУМК, СДО MOODLE	Основная: № 1,2,3,4 Дополнительная: № 3,4,6,7,9,11,13,15, 16	Устный опрос, заполнение рабочей тетради, Рейтинговая контрольная работа №2
	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.	2			10			
	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					
	Психолого-просветительская деятельность. Особенности диагностической работы психолога в организации. Основные приемы и методы коррекционно-развивающей работы в организации. Понятие психологической экспертизы в организации. Основные направления организационного консультирования. Работа психолога с уходящими, увольняемыми и уходящими на пенсию работниками.	2	2					
	<b>Всего: 110 часов (54 часа аудиторных)</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>(4 лк; 6 пз)</b>	<b>56</b>			<b>Экзамен</b>

**УЧЕБНО - МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА**  
**(для заочной 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	Практические занятия			
1	2	3	4	5	6	7
1.	<p><b>Тема: Введение в организационную психологию</b></p> <p>Организационная психология как самостоятельная отрасль прикладной психологии. Предмет и задачи организационной психологии. Междисциплинарные связи организационной психологии. Теоретические основы организационной психологии.</p> <p>История становления организационной психологии.</p>			Мультимедийное сопровождение; электронная библиотека; рабочая тетрадь, ИЭУМК, СДО MOODLE	Основная: № 2,3 Дополнительная: № 3,5,6,7,8,10	Устный опрос, заполнение рабочей тетради
2.	<p><b>Тема: Организация как объект изучения организационной психологии</b></p> <p>Понятие организации. Роль организаций в современном обществе. Функции организации. Показатели успешности и эффективности организации.</p> <p>Основные элементы внутренней среды организации: цели, миссия, структура, люди, организационная культура – и их взаимосвязь. Целевая структура организации. Миссия организации. Структура организации и типы функциональных взаимодействий. Основные элементы внешней среды организации: потребители, конкуренты, государственные</p>	2	2	Мультимедийное сопровождение; электронная библиотека; рабочая тетрадь, ИЭУМК, СДО MOODLE	Основная: № 1,2,3,4 Дополнительная: № 3,5,7,8,10,13,14,15	Устный опрос, заполнение рабочей тетради



	учреждения, поставщики, финансовые организации и др.					
	<p>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). Жизненный цикл организации в прикладной управленческой теории И. Адизеса. Жизненные циклы организации и природа проблем.</p> <p>Понятие организационной культуры и ее структура (Э. Шейн). Элементы организационной культуры. Функции организационной культуры. Усиление организационных культур. Формирование организационной культуры и ее изменение. Культура и эффективность организации. Типы организационной культуры. (Т.Ю. Базаров, К. Камерон и Р. Куинн).</p>					
3.	<b>Тема: Организационное поведение</b>	<b>4</b>		Мультимедийное сопровождение; электронная библиотека; рабочая тетрадь, ИЭУМК, СДО MOODLE	Основная: № 1,2,3,4 Дополнительная: № 1,3,5,7,9,11,13,16	Устный опрос, заполнение рабочей тетради
	<p>Понятие организационного поведения. Эволюция теорий поведения человека в организации: «рационально-экономический» человек, «социальный» человек, «самоактуализирующий» человек, «сложный» человек. Модели взаимодействия человека и организации. Модель «от человека к организации»: организационное окружение – стимулирующие воздействия – реакции человека на стимулирующие воздействия – результаты работы (Э. Кирхлер и др.). Модель «от организации к человеку»: вход (люди, финансы, материалы, информация) – преобразователь (структура, технология, организационное поведение) – выход (товар или услуга) (Э. Кирхлер и др.).</p>	1				
	<p>Социализация личности в организации. Социальные позиции и роли личности. Регламентация организационной роли. Интернализация организационной роли. Ролевая перегрузка и ролевая недогрузка. Ролевой конфликт и его значение для организационной эффективности. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида (локус контроля, ориентация на достижения, склонность к риску, догматизм и др.). Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида (возраст, пол, семейное положение и др.).</p>	2				

	<p>Гражданское и контрпродуктивное поведение личности в организации. Факторы, способствующие девиации в организации. Классификация девиаций в организации. Абсентеизм. Детерминанты абсентеизма. Контроль над абсентеизмом. Виды текучести кадров. Детерминанты текучести кадров.</p>					
	<p>Взаимодействие личности и группы. Стадии развития группы в организации. Общие характеристики групп (состав, структура, групповые процессы, групповые нормы и ценности, групповые санкции). 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. Социальная фасилитация и социальное иждивенчество в организации.</p> <p>Социально-психологический климат организации. Факторы, влияющие на социально-психологический климат организации. Характерные черты социально-психологического климата в различных организациях. Внутригрупповые конфликты. Модерация конфликтов в организации. Психологическая совместимость членов группы в организации. Сплоченность группы. Факторы сплоченности группы. Позитивные и негативные последствия сплоченности группы. Сплоченность и групповая продуктивность.</p>	1				
4.	<p><b>Тема: Организационная приверженность</b></p> <p>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, М.И. Магура и др.). Отличительные черты приверженных работников. Основные источники организационной приверженности. Барьеры на пути формирования приверженности. Подходы к развитию организационной приверженности.</p> <p>Развитие представлений о лояльности: формирование понятия</p>		2	Мультимедийное сопровождение; электронная библиотека; рабочая тетрадь, ИЭУМК, СДО MOODLE	Основная: № 1,2,3,4 Дополнительная: № 2,4,6,8,10,11,12,14	Устный опрос, заполнение рабочей тетради

	<p>«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.</p> <p>Приверженность и идентификация как пересекающиеся конструкты. Модели соотношения организационной идентификации и организационной приверженности (концептуальная номологическая модель организационной идентификации; интегративная модель процессов идентичности и приверженности).</p> <p>Значимость идентификации для организации. Значимость идентификации для сотрудников.</p>					
5.	<p><b>Тема: Организационное развитие, трудовая мотивация и удовлетворенность трудом</b></p> <p>Понятие об организационном развитии. Основания организационных изменений. Модели организационных изменений и их динамика. Сопротивление организационным изменениям. Источники сопротивления организационным изменениям. Преодоление сопротивления организационным изменениям. Управленческие методы снижения сопротивления персонала: мотивация, обучение и общение, вовлечение в принятие решений, помощь и поддержка, переговоры, манипуляция, подавление.</p> <p>Понятие «трудовая мотивация». Основные теории мотивации в организационном контексте. Современное развитие концепций трудовой мотивации. Концептуальная модель анализа субъективно значимых характеристик труда. Мотивация и результативность трудовой деятельности в организации.</p> <p>Понятие «удовлетворенность трудом». Структурные показатели удовлетворенности трудом.</p> <p>Организационное развитие и обучающаяся организация. Персональное развитие в организации.</p>		2	Мультимедийное сопровождение; электронная библиотека; рабочая тетрадь, ИЭУМК, СДО MOODLE	Основная: № 1,2,3,4 Дополнительная: № 1,3,4,6,8,11,13,15, 16	Устный опрос, заполнение рабочей тетради
6.	<p><b>Тема: Практическая деятельность психолога в организации</b></p>	2		Мультимедийное	Основная:	Устный

	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>Психолого-просветительская деятельность. Особенности диагностической работы психолога в организации. Основные приемы и методы коррекционно-развивающей работы в организации. Понятие психологической экспертизы в организации. Основные направления организационного консультирования.</p> <p>Работа психолога с уходящими, увольняемыми и уходящими на пенсию работниками.</p>	2		сопровождение; электронная библиотека; рабочая тетрадь, ИЭУМК, СДО MOODLE	№ 1,2,3,4 Дополнительная: № 3,4,6,7,9,11,13,15, 16	й опрос, заполнение рабочей тетради
	<b>Всего: 14 часов</b>	<b>8</b>	<b>6</b>			<b>Экзамен</b>

## ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

### ЛИТЕРАТУРА

#### Основная литература

1. Азарёнок, Н. В. Управление личной эффективностью : учебное пособие / Н. В. Азарёнок ; Академия управления при Президенте Республики Беларусь. – Минск : Академия управления при Президенте Республики Беларусь, 2021. – 156 с.

2. 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: 18.11.2023.

3. Дубинко, Н. А. Психология управления : учеб. пособие / Н. А. Дубинко. – Минск : Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2018. – 152 с.

4. Овчинникова, М. Б. Психологические ресурсы совладающего поведения руководителей среднего звена : монография / М. Б. Овчинникова ; Могилев. гос. ун-т. - Могилев : МГУ, 2022. - 148 с.

#### Дополнительная литература

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

2. Ероховец О. Е. Психолого-педагогическое сопровождение формирования организационной культуры учреждения образования : [пособие] / сост. О. Е. Ероховец. – Минск : Красико-Принт, 2013. – 96 с.

3. Кирхлер, Э. Управление в организациях : Психология труда и организационная психология : пер. с нем. Т. 2 / Э. Кирхлер, К. Родлер. - 2-е изд., испр., перераб. – Харьков : Гуманитарный Центр, 2014. – 124 с.

4. Коновалов, О. Организационная анатомия: как управлять компанией с хирургической точностью / О. Коновалов. – М. : Рипол классик, 2017. – 250 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. Левинсон, Г. Ассесмент организации : Пошаговое руководство по эффективному консультированию : пер. с англ. / Г. Левинсон. – Харьков : Гуманитарный Центр, 2011. – 423 с.

7. Мерманн, Э. Мотивация персонала : Инструменты мотивации для успеха организации : пер. с нем. / Э. Мерманн. – Харьков : Гуманитарный Центр, 2015. – 176 с.

8. 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.

9. Организационная психология : учеб. для акад. бакалавриата / ред. А. В. Карпова. – М. : Юрайт, 2023. – 570 с.

10. Организационная психология : учеб. для студентов вузов / под общ. ред. А. Б. Леоновой [и др.]. – М. : ИНФРА-М, 2014. – 429 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. Организационная психология : учебник и практикум для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. – 3-е изд., перераб. и доп. – М. : Юрайт, 2023. – 509 с.

14. Розенштиль, Л. Организационная психология / Л. Розенштиль, В. Мольт, Б. Рюттингер. – Харьков : Гуманитар. центр, 2014. – 464 с.

15. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учеб. для вузов / Л. А. Свенцицкий. – М. : Юрайт, 2023. – 504 с.

16. Теория организации и организационное поведение : учеб. для магистров / под ред. О. Н. Громова, Г. Р. Латфуллин, А. В. Райченко. – М. : Юрайт, 2014. – 471 с.



## УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

(дневная форма получения образования)

№№ п/п	Тематика занятий	Лекции	Практические	УСРС
1.	Введение в организационную психологию	2	2	-
2.	Организация как объект изучения организационной психологии	4	4	2ч.лк
3.	Организационное поведение	6	4	2ч.пз
4.	Организационная приверженность	2	4	2ч.пз
5.	Организационное развитие, трудовая мотивация и удовлетворенность трудом	4	4	2ч.пз
6.	Практическая деятельность психолога в организации	4	4	2ч.лк
	<b>Всего: 100    Аудиторные: 54</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>10</b>

Форма контроля – экзамен.

## УЧЕБНО-ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

(заочная форма получения образования)

№№ п/п	Тематика занятий	Лекции	Практические
1.	Введение в организационную психологию	-	2
2.	Организация как объект изучения организационной психологии	2	-
3.	Организационное поведение	4	-
4.	Организационная приверженность	-	2
5.	Организационное развитие, трудовая мотивация и удовлетворенность трудом	-	2
6.	Практическая деятельность психолога в организации	2	-
	<b>Всего: 100    Аудиторные: 14</b>	<b>8</b>	<b>6</b>

Форма контроля – экзамен.



# ПЛАН ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

## Практическое занятие 1

### «Введение в организационную психологию»

#### Вопросы для обсуждения:

1. Научная организация труда (Ф. Тейлор)
2. Теория бюрократической организации (М.Вебер)
3. Школа человеческих отношений (Э. Мэйо)
4. Системные теории организации: теория Гласиера.
5. Теория мотивации «Х» и «Y» (Д. МакГрегор)
6. Системные теории организации: теория организационного потенциала (И. Ансофф).
7. Ситуационные теории организации: ситуационный подход Т. Бернса, Дж. Сталкера.
8. Ситуационные теории организации: ситуационный подход П. Лоуренса, Дж. Лорша.

**Форма контроля:** выступление на семинаре, доклад, реферат.

## Практическое занятие 2-3

### «Организация как объект изучения организационной психологии»

#### Вопросы для обсуждения:

1. Жизненный цикл организации в прикладной управленческой теории И. 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.

## Практическое занятие 4-5

### «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. Сплоченность персонала.
6. Анализ научных статей по проблеме.

**Форма контроля:** выступление на семинаре, учебный проект.

## Практическое занятие 6-7

### «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 научных статей по проблеме.

**Форма контроля:** выступление на семинаре, учебный проект.

### **Практическое занятие 8-9**

#### **«Организационное развитие, трудовая мотивация и удовлетворенность трудом»**

##### **Вопросы для обсуждения:**

1. Управленческие решения при работе с сопротивлениями с изменениями.
2. Методы психологической защиты, используемые работниками при организационных изменениях.
3. Достоинства и недостатки социально-психологического тренинга при организационном развитии.
4. Особенности мотивации различных категорий работников организации.
5. Личностные факторы удовлетворенности трудом работников организации.
6. Организационные факторы удовлетворенности трудом работников организации.
7. Анализ научных статей по проблеме.

**Форма контроля:** выступление на семинаре, защита учебного проекта.

### **Практическое занятие 10-11**

#### **«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.
4. Анализ научных статей по проблеме.

**Форма контроля:** защита учебного проекта, мультимедийная презентация.

**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. Организационное развитие: проблемы и перспективы.
41. Модели организационных изменений и их динамика.
42. Управленческие методы снижения сопротивления персонала.
43. Основные теории мотивации в организационном контексте.
44. Концептуальная модель анализа субъективно значимых характеристик труда.
45. Мотивация и результативность трудовой деятельности в организации.
46. Понятие «удовлетворенность трудом». Структурные показатели удовлетворенности трудом.
47. Психологическая служба в организации: понятие, цели, задачи, морально-этические принципы работы психолога.
48. Принципы и правила пользования психологической информацией в организации.
49. Основные виды деятельности психолога в организации.
50. Документы, используемые психологом в работе с персоналом. Отчетная документация.
51. Задачи психолого-просветительской деятельности психолога в организации.
52. Особенности диагностической работы психолога в организации.
53. Особенности, основные приемы и методы коррекционно-развивающей работы в организации.
54. Особенности консультационной деятельности психолога в организации.

55. Понятие психологической экспертизы в организации. Комплектование экспертной группы.

56. Аутплейсмент: понятие, структура, преимущества.

## ПРИМЕРЫ КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ ЗАДАНИЙ

### ***Компетентностно-ориентированное задание №1***

Составьте кейс, раскрывающий низкий уровень приверженности сотрудников к организации. По каким признакам это можно установить? Какие методы формирования приверженности вы можете предложить руководителю?

### ***Компетентностно-ориентированное задание №2***

*Проанализируйте ситуацию с позиции прикладной теории жизненного цикла И.Адизеса. Какому этапу жизненного цикла организации может соответствовать данная модель поведения?*

Руководитель дает подчиненному задание приобрести оборудование определенной марки. Подчиненный пытается объяснить, что этот тип оборудования не стоит покупать и по какой причине. Но руководитель приводит внешне весомые аргументы в пользу своего решения. Через некоторое время мнение подчиненного подтверждается, и оборудование демонтируется. Руководитель вызывает к себе подчиненного, чтобы проанализировать причину неудачи.

### ***Компетентностно-ориентированное задание №3***

Составьте кейс, раскрывающий модель контрпродуктивного поведения сотрудника в организации. По каким признакам это можно установить? Какая угроза организационной безопасности может реализоваться при данной модели организационного поведения?

### ***Компетентностно-ориентированное задание №4***

*Проанализируйте ситуацию с позиции организационного психолога. Опишите индивидуальные характеристики сотрудника, влияющие на организационное поведение индивида*

Вы – руководитель департамента персонала. Вы дали задание своему заместителю. Он его выполнил, но вы знаете, что он его выполнил не своими силами (его работу сделал специалист, находящийся у него в подчинении). Ваш заместитель в связи с успешным завершением задания просит поощрения.

## 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 важная 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: Организация как объект изучения организационной психологии (2ч.лк).**

**Модуль I (достаточные знания на уровне узнавания).**

Задание: Составьте структурно-логические схемы к лекции по теме «Организация как объект изучения организационной психологии».

Форма контроля: конспект.

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

Задание: Структурируйте материал по теме. Ответ оформите в виде таблицы.

#### Уровни проблем организационной психологии

Проблемы организационной психологии		
Первый уровень	Второй уровень	Третий уровень

#### Стороны организационной психологии

Стороны организационной психологии	
Научная (академическая)	Практическая (профессиональная)

#### История развития зарубежной организационной психологии

Зарубежная организационная психология		
Этап развития	Представители	Достижения

#### Теоретические основы организационной психологии

Механистический подход		Бюрократический подход	
Представители	Положения	Представители	Положения
Структурно-функциональный подход		Теория открытых систем	
Представители	Положения	Представители	Положения

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: Организационное поведение (2ч.пз)****Модуль I (достаточные знания на уровне узнавания).**

Задание: составить тематическую подборку литературных источников, интернет-источников по теме «Организационное поведение».

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 и конспектирование не менее 2 научных статей по проблеме организационного поведения.

Форма контроля: аннотация, тематическое сообщение на семинарском занятии.

**УСРС №3 тема: Организационная приверженность (2ч.пз)****Модуль I (достаточные знания на уровне узнавания).**

Задание: составить перечень методов организационной диагностики (не менее 4 методов) по проблеме.

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 2 статей с эмпирическим исследованием в современной организации в научно-периодических изданиях по проблеме.

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 и приверженности 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: Организационное развитие, трудовая мотивация и удовлетворенность трудом (2ч.пз)**

**Модуль I (достаточные знания на уровне узнавания).**

Задание: составить словарь терминов (не менее 10 терминов) по изучаемому вопросу.

Форма контроля: словарь терминов.

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

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

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.

**УСРС №5 тема: Практическая деятельность психолога в организации (2ч.лк)**

**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

<b>№ п/п</b>	<b>Название темы</b>	<b>Кол-во часов (очное)</b>	<b>Задание</b>	<b>Форма выполнения</b>
1.	Введение в организационную психологию	10	Категоризация терминологического аппарата	Мультимедийная презентация
2.	Организация как объект изучения организационной психологии	8	Презентировать организацию любой формы собственности с позиции подхода И.Адизеса	Учебный проект
3.	Организационное поведение	8	Категоризация терминологического аппарата	Коллоквиум, конспект первоисточников
4.	Организационная приверженность	8	Категоризация терминологического аппарата	Конспект первоисточников
5.	Организационное развитие, трудовая мотивация и удовлетворенность трудом	12	Категоризация терминологического аппарата	Коллоквиум, конспект первоисточников
6.	Практическая деятельность психолога в организации	10	Категоризация терминологического аппарата	Коллоквиум, конспект первоисточников

## **ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДУЕМЫХ СРЕДСТВ ДИАГНОСТИКИ**

1. Тематическое сообщение на семинарских занятиях
2. Реферат
3. Мультимедийная презентация
4. Аналитический отчет
5. Учебный проект
6. УСРС
7. Рейтинговая контрольная работа
8. 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».

**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
Лидерство и командообразование	Кафедра общей и организационной психологии	нет	Утверждено: пр. № 6 от 16.11.2023 г.
Психология управления	Кафедра общей и организационной психологии	нет	
Психология эмоций и мотивации	Кафедра общей и организационной психологии	нет	
Психология личности	Кафедра общей и организационной психологии	нет	
Психология труда	Кафедра общей и организационной психологии	нет	
Общая психология	Кафедра общей и организационной психологии	нет	
Социальная психология	Кафедра социальной и семейной психологии	нет	Утверждено: пр. № 5 от 16.11.2023 г.