

Негосударственное образовательное учреждение высшего образования
«Московский социально-педагогический институт»
Факультет государственного и муниципального управления

Утверждена
на заседании УМС МСПИ

« 31 » августа 2023 г. протокол № 22

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.03 «Организационная психология»

Направление подготовки
37.03.01 «Психология»
(уровень бакалавриата)

Направленность (профиль)
Психология управления персоналом

Форма обучения
Очно- заочная

Москва-2023

РАЗДЕЛ 1. Учебно-методический раздел рабочей программы дисциплины

1. Аннотация рабочей программы дисциплины

Название дисциплины: Организационная психология

Цель изучения дисциплины: Знакомство студентов с наиболее важными концепциями организационной психологии и формирование целостного представления о психологических феноменах функционирования организации и поведения работника в ней.

Задачи дисциплины:

1. Сформировать общее представление о функционировании организации;
2. Изучить основные подходы, теории, раскрывающие закономерности и механизмы функционирования человека, группы в организации;
3. Мотивировать познавательную деятельность, побуждать к исследованию, изучению, размышлению над существующими проблемами в этой области знаний и практики;
4. Расширить кругозор, способствовать формированию разностороннего взгляда на проблемы функционирования организации.

Содержание дисциплины:

Введение в организационную психологию
Организация как система
Личность в организации
Психология групп в организации
Организационная власть. Руководство и лидерство
Коммуникации в организации
Мотивация персонала организации
Организационная культура
Управление организационными изменениями.

1.2. Цель и задачи обучения по дисциплине.

Цель¹:

Знакомство студентов с наиболее важными концепциями организационной психологии и формирование целостного представления о психологических феноменах функционирования организации и поведения работника в ней.

Задачи²:

1. Сформировать общее представление о функционировании организации как социальной системы;
2. Изучить основные подходы, теории, раскрывающие закономерности и механизмы функционирования человека и группы в организации;

¹ Цель – представление о результатах освоения дисциплины. Цель дисциплины должна быть соотнесена с результатом освоения ОП ВО (формируемыми компетенциями). Цель должна быть обозначена кратко, четко и иметь практическую направленность. Достижение цели должно быть проверяемым

² Формулировка задач должна быть связана со знаниями, умениями и навыками (владениями), также должны быть учтены виды деятельности, указанные в ОП ВО.

3. Мотивировать познавательную деятельность, побуждать к исследованию, изучению, размышлению над существующими проблемами в этой области знаний и практики;

4. Расширить кругозор, способствовать формированию разностороннего взгляда на проблемы функционирования организации.

1.3. Язык обучения

Язык обучения – русский.

1.4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий, самостоятельную работу, форму промежуточной аттестации

Форма обучения	Общий объём дисциплины			Объём в академических часах						
				Объём самостоятель ной работы	Объём контактной работы обучающихся с преподавателем					КСР
	Всего	Виды учебных занятий								
		Всего учебных занятий	Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа					
Очная	2	54	72	20	52	42	16	26	10	

*Часы на практическую подготовку выделяются в тех дисциплинах, где она предусмотрена (в лекциях, практических занятиях, коллоквиумах, кейсах и прочее)

**В случае реализации смешанного обучения рабочая программа дисциплины адаптируется преподавателем в части всех видов учебных занятий и промежуточной аттестации к использованию дистанционных образовательных технологий.

1.5. Планируемые результаты обучения по дисциплине, обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы

Код компетенции наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
ОПК-7. Способен выполнять основные функции управления психологической практикой, разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с	ИОПК-7.1.Использует знания психологических аспектов администрирования (организация и управление персоналом). ИОПК-7.2. Разрабатывает и реализует психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии,	На уровне знаний: Знает основные признаки и структурные характеристики организации, особенности ее взаимосвязей с внешней средой Сущность основных научных концепций поведения человека в организации Факторы, определяющие структурные и динамические характеристики рабочих групп Наиболее известные теории лидерства

	психофизиологическими	
--	-----------------------	--

Код компетенции наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента, осуществлять управление коммуникациями и контролировать результаты работы	возможностями и личностными характеристиками претендента. ИОПК-7.3. Реализует основные функции управления психологической практикой, приемы управления коммуникациями.	Психологические аспекты принятия управленческих и групповых решений; Понятие, структуру и характеристики организационной культуры Основные причины возникновения конфликтов в организации Особенности функционирования организации на этапе внедрения изменений (нововведений) На уровне умений: Умеет выявлять соответствие особенностей личности и ее организационной роли Диагностировать уровень развития группы, сплоченности, психологической совместимости, продуктивности и социально- психологического климата в группе; Выявлять факторы, влияющие на эффективность коммуникаций в организации Различать понятия лидерства и руководства Выявлять типы различных организационных культур Выявлять причины сопротивления персонала организационным изменениям На уровне навыков: Владеет навыками различать стили лидерства, особенности коммуникаций и коммуникационных барьеров в организации Использовать методики диагностики различных организационных психологических явлений.

РАЗДЕЛ 2. Структура и содержание дисциплины

2.1. Учебно-тематический план дисциплины

Очная форма обучения

Номер темы	Название темы	Объем дисциплины (модуля), час.				СР	Форма промежуточной аттестации (ПА)
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				
			Л	ПР	КСР		
Тема 1	Введение в организационную психологию. Организация как система	8	2	4	2		
Тема 2	Личность в организации	6	2	4			
Тема 3	Психология групп в организации	8	2	4	2		
Тема 4	Организационная власть. Руководство и лидерство.	4	2	2			
Тема 5	Коммуникации в организации	6	2	2	2		
Тема 6	Мотивация персонала организации	4	2	2			
Тема 7	Организационная культура	8	2	4	2		
Тема 8	Управление организационными изменениями.	8	2	4	2		
Промежуточная аттестация			зачет				
ВСЕГО в академических часах		72	16	26	10	20	

Используемые сокращения:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся);

ПЗ – практические занятия (виды занятия семинарского типа за исключением лабораторных работ);

ПрП – работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации практической подготовки;

СР – самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

ПА – промежуточная аттестация (зачет или экзамен).

Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

2.2. Краткое содержание тем (разделов) дисциплины

Тема 1. 1 Введение в организационную психологию. Организация как система.

Организационная психология как научная прикладная дисциплина. Объект, предмет, задачи организационной психологии. Становление и развитие организационной психологии за рубежом. Классические теории организации Ф.Тейлора, А.Файоля, М.Вебера, Г.Эмерсона. Организационная концепция «человеческих отношений»: Э.Мэйо, Д.Мак-Грегор, Ф. Херцберг. Новые концепции современной организаций: обучающаяся, виртуальная организации.

Основные законы и принципы организационной психологии. Методы организационной психологии. Наблюдение, метод описания критических ситуаций, анализ документов, опрос, тестирование, эксперимент.

Основные элементы и компоненты организации как системы. Цели, миссия системы (организации), признаки, свойства, функции, структура, иерархия, ресурсы, пространство, время, процессы и механизмы.

Понятие организации, смысловое значение организационной цели. Основные характеристики организации: размер, сложность, формализация, рациональность, иерархическая структура, специализация, централизация власти, формализация организационного поведения.

Организация как открытая система: влияние среды на функционирование организации. Цикл трансформационного изменения. Ключевые элементы организации по Х.Минцбергу: оперативное ядро, стратегический апекс, средняя линия, техноструктура, вспомогательный персонал. Виды организационных структур: линейная, функциональная, линейно-функциональная, матричная, матрично-штабная. Охват контролем.

Тема 2. Личность в организации.

Влияние индивидуальных различий на поведение человека в организации. Способности человека и их соответствие требованиям организации. Возраст, пол, семейное положение, продолжительность работы в организации и организационное поведение.

Ценностные ориентации и аттитуды и отношение к труду. Понятие и факторы удовлетворенности трудом. Мотивация труда. Лояльность организации и ее факторы.

Личностные и организационные факторы адаптации. Развитие индивида в организации: понятие карьеры. Стресс и стрессоустойчивость: организационные стрессоры.

Тема 3. Психология групп в организации.

Понятие рабочей группы. Типология групп в организации. Причины формирования неформальных групп в организации. Основные характеристики групп: цели, размер, состав, групповые нормы, совместимость, сплоченность, групповое единomyслие, конфликтность, статус членов группы, функциональные роли членов группы.

Понятие команды. Различие между рабочей группой и командой. Роли в команде по М. Белбину. Принципы командообразования. Факторы успешного функционирования команды.

Тема 4. Организационная власть. Руководство и лидерство.

Понятие организационной власти. Организационная власть как процесс, обеспечивающий приоритет общей цели над индивидуальными целями работников. Основные виды власти. Ресурсы власти руководителя.

Проблема лидерства. Обзор теорий лидерства. Теория черт/ характеристик личности лидера. Поведенческие теории: стили руководства (авторитарный, демократический, либеральный). Два вектора в поведении руководителя. Управленческая решетка Блейка-Моутона. Ситуативные теории: теория Фидлера.

Тема 5. Коммуникации в организации.

Понятие коммуникация. Система организационного общения. Структура коммуникативного процесса. Средства и каналы коммуникаций в организации. Нисходящий, восходящий, горизонтальный информационные потоки. Типы коммуникационных сетей. Формальные и неформальные каналы коммуникаций. Значение и функции неформального общения в организации.

Барьеры коммуникаций и искажения информации. Слухи как вид распространения информации внутри организации. Особенности делового общения. Стили общения: обвинительный, директивный, убеждения, разрешения проблемы. Способы совершенствования коммуникационных процессов в организации.

Тема 6. Мотивация персонала организации

Основные понятия и термины: стимул, стимулирование, мотив, мотивация, мотивирование. Свойства мотивации. Управление мотивами подчинённого. Мотивационные

концепции: теория мотивации А.Маслоу, теория МакКлелланда, мотивационная модель Ф. Герцберга. Системы стимулирования труда в организациях. Демотивирующие факторы в организациях.

Тема 7. Организационная культура

Понятие и функции организационной культуры. Уровни организационной культуры по Э.Шейну. Структура и содержание организационной культуры. Субкультуры и контркультуры в организации. Типы организационных культур. Сильные и слабые культуры. Обобщенные индикаторы уровня организационной культуры. Миссия и имидж организации. Структурные элементы материальной культуры организации. Культура организации труда и производства, условий и безопасности труда. Качество трудовой жизни (КТЖ) Скотт Д. Синк. Фирменный стиль организации. Структурные элементы духовной культуры организации. Социальные признаки этичной компании. Деловая культура: культура управления, культура поведения, культура коммуникаций. Принципы и методы формирования и управления организационной культурой. Методы диагностики организационной культуры: модели Г.Хофстеде, Камерон и Куинна.

Тема 8. Управление организационными изменениями.

Жизненный цикл организации: этап становления, роста, зрелости, старения, упадка, обновления или смерти.

Понятие организационного развития как управляемого изменения. Причины и цели планируемых изменений. Типы организационного развития. Модель организационного развития К.Левина.

Структурные и процессные методы организационного развития. Тренинги сензитивности, опросы работников, процесс-консультирование, формирование команд как основные социально-психологические методы организационного развития. Основные этапы разработки и внедрения программы организационного развития.

Соппротивление изменениям: причины, формы. Личностные факторы восприимчивости к переменам. Методы уменьшения сопротивления инновациям.

2.3. Описание занятий семинарского типа

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 1

ТЕМА. ВВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИОННУЮ ПСИХОЛОГИЮ

Цель: студенты должны определить организационную психологию как систему знаний и выявить ее отличие от смежных дисциплин: психологии менеджмента, теории организаций, организационного поведения.

Студенты должны усвоить организационные характеристики с позиций системного и адаптационного подходов.

Понятийный аппарат: организация, управление, руководство, менеджмент. система и системный подход, организация как социотехническая система, среда, адаптационный подход, организационная структура.

Вопросы для обсуждения:

1. Объект, предмет, задачи, методы организационной психологии.
2. История становления и развития организационной психологии
3. Организация как социотехническая система.
4. Организация как открытая система.
5. Жизненный цикл организации.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 2

ТЕМА. ЛИЧНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ

Цель: студенты должны освоить личностные факторы, влияющие на организационное поведение

Понятийный аппарат: индивидуальные, личностные характеристики, отношение к труду, удовлетворенность трудом, лояльность, адаптация к организации, организационные стрессоры.

Вопросы для обсуждения:

1. Труд в системе ценностей человека. Взаимосвязь трудовой мотивации и отношения к труду.
 2. Личностные факторы устойчивости к профессиональным стрессам.
- Методы профилактики профессионального выгорания.

3. Методы формирования и развития лояльности персонала организации

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 3

ТЕМА. ПСИХОЛОГИЯ ГРУПП В ОРГАНИЗАЦИИ.

Цель: прояснить особенности групповых феноменов в условиях рабочей группы и команды в рамках организации.

Понятийный аппарат: рабочая группа, команда, командообразование

Вопросы для обсуждения:

1. Рабочая группа и команда – сходство и различие характеристик
2. Уровни развития группы в организации.
3. Понятие и факторы социально-психологического климата в организации.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 4

ТЕМА. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ВЛАСТЬ. РУКОВОДСТВО И ЛИДЕРСТВО.

Цель: студенты должны научиться анализировать личностные и организационные ресурсы формального и неформального лидерства.

Понятийный аппарат: организационная власть, лидер, руководитель, менеджер, стили лидерства.

Вопросы для обсуждения:

1. Психологические свойства лидера и профессионально-важные качества руководителя.
2. Сравнительный анализ стилей руководства (лидерства).
3. Методы оценки профессионально-важных качеств руководителя.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 5

ТЕМА. КОММУНИКАЦИИ В ОРГАНИЗАЦИИ

Цель: научиться анализировать причины нарушения эффективных коммуникаций в организации.

Понятийный аппарат: организационные коммуникации, формальные и неформальные коммуникации, деловое общение, организационный конфликт, моббинг.

Вопросы для обсуждения:

1. Структура и содержание организационных коммуникаций.
2. Деловой стиль общения.
3. Проблема искажения организационных коммуникаций
4. Способы предотвращения и управления конфликтом в организации.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 6

ТЕМА. МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ОРГАНИЗАЦИИ.

Цель: студенты должны освоить, как организация может влиять на побудительную сторону психики сотрудника.

Понятийный аппарат: потребности, мотив, мотивация, мотивирование, стимул, стимулирование.

Вопросы для обсуждения:

1. Процессуальные и содержательные теории мотивации.
2. Внешняя и внутренняя мотивация труда.
3. Способы нематериальной мотивации труда в организации.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 7

ТЕМА. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА.

Цель: Освоить значение организационной культуры на эффективность организации

Понятийный аппарат: организационная культура, субкультура, миссия организации, философия организации, имидж организации, деловая культура и этика, фирменный стиль.

Вопросы для обсуждения:

1. Внешний и внутренний имидж организации как способ маркетинговой коммуникации.

2. Философия и миссия организации.

3. Способы управления организационной культурой.

СЕМИНАРСКОЕ ЗАНЯТИЕ № 8

ТЕМА. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ

Цель: студенты должны ознакомиться с психологическими феноменами, сопровождающими процесс внедрения изменений в организации, а также структурными и процессными методами развития организации.

Понятийный аппарат: развитие, сопротивление, структурные и процессные методы развития

Вопросы для обсуждения:

1. Жизненный цикл организации по модели Адизеса И.К.
2. Личные и организационные факторы отношения к изменениям.
3. Технологии работы с сопротивлением организационным изменениям

2.4. Организация планирования встреч с приглашенными представителями организаций.

В рамках дисциплины предусмотрено не менее одной встречи в рамках учебных занятий с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций или проведение мастер-классов экспертами, специалистами.

В рамках курса предусматривается посещение Музея банковского дела в России, находящегося на территории Сбербанка (Невский пр, 87) и встреча с представителем отдела персонала. Обсуждаемые вопросы: методы формирования организационной культуры, программы адаптации персонала компании, система мотивации персонала банка.

2.5 Особенности освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья.

Обучение студентов с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется кафедрой на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья кафедра обеспечивает:

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
- выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Получение образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Категории студентов	Формы
С нарушением слуха	- в печатной форме; - в форме электронного документа
С нарушением зрения	- в печатной форме увеличенным шрифтом; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла
С нарушением опорно-двигательного аппарата	- в печатной форме; - в форме электронного документа; - в форме аудиофайла

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

Категории студентов	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушением слуха	тест	преимущественно письменная проверка
С нарушением зрения	собеседование	преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушением опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные вопросы	-

Студентам с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту, разрешается готовить ответы с использованием дистанционных образовательных технологий.

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся. При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с

ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение

следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

- инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);
- доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);
- доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины. Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и / или в электронно-библиотечных системах.

Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование (для студентов с нарушениями слуха);
- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) мультимедийное оборудование, (для студентов с нарушениями слуха).

2.6. Методические указания для студентов по освоению дисциплины

Теоретико-методологической основой данного курса выступают междисциплинарные исследования в области психологии менеджмента, социологии организаций, психологии управления персоналом, организационной культуры, организационного развития, теории организации, теории систем. Базовой основой изучения организации являются системный и адаптационный подходы. Курс опирается на выводы наиболее значимых теорий и исследований

в области организационной психологии, авторами которых являются А.Маслоу, Ф.Герцберг, Д.МакКлелланд, У.Оучи, В.Врум, Дж. Адамс, Д.МакГрегор, Адизес И.К. и др.

Основной тезаурус данной программы включает в себя следующие понятия: организация, структура организации, организационное развитие, организационная культура, коммуникации в организации, теории мотивации труда, руководство и лидерство, организационная власть, лояльность персонала, социально-психологический климат и пр.

Методическое обеспечение дисциплины осуществляется за счёт использования современных учебников, учебных комплексов, справочной литературы, словарей, интернет-сайтов специальных зданий и организаций, учебных пособий, касающихся проблематики изучаемой дисциплины.

Для подготовки самостоятельной работы, докладов на семинарские занятия желательно использовать рекомендуемую в списке литературы источники. Для выступления с докладами на семинарских занятиях основной материал должен быть представлен в Презентации.

2.7. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория, оборудованная мультимедийным оборудованием и аудио системой с возможностью демонстрации интерактивных пособий и учебных фильмов – проектор, компьютер с выходом в интернет, проекционный экран, аудиоусилитель, 4 колонки.

Для ряда семинарских занятий - конференц-зал для мини-конференций и круглых столов, психологических тренингов и проведения переговоров, психологических тренингов и медиации.

РАЗДЕЛ 3. Требования к самостоятельной работе студентов в рамках освоения дисциплины

Самостоятельная работа обучающихся в рамках дисциплины «Организационная психология» является одним из базовых компонентом обучения, приобретения общекультурных и профессиональных компетенций, предусмотренных компетентностно-ориентированным учебным планом и рабочей программой дисциплины. В процессе самостоятельной работы обучающиеся проявляют свои творческие качества, поднимаются на более высокий уровень профессионализации.

При изучении дисциплины используются следующие формы самостоятельной работы:

- работа с книгой;
- работа со словарями;
- конспектирование;

- тезирование;
- аннотирование;
- рецензирование;
- составление этического кейса и его анализ;
- решение «кейс-методов».

Оформление самостоятельной работы:

1. Титульный лист.

Образец титульного листа (см. ниже).

2. Устанавливаются следующие требования к оформлению самостоятельной работы:

- параметры страницы (210x297 мм) А4;
- интервал полуторный;
- шрифт 12, TimesNewRoman;
- поля страницы: левое – 2 см, правое – 1,5 см, верхнее – 2 см, нижнее – 2 см.
- все страницы должны иметь сквозную нумерацию арабскими цифрами в верхнем

правом углу.

3.1. Задания для самостоятельной работы по каждой теме (разделу) учебно-тематического плана

Список тем для письменной самостоятельной работы (обязательная часть):

1. Процессный, системный и адаптационный подходы к анализу организации.
2. Миссия организации.
3. Отношение к труду. Факторы удовлетворенности трудом.
4. Понятие и факторы лояльности персонала организации.
5. Конфликты в организации. Методы управления конфликтами в организации.
6. Типы конфликтных личностей в организации.
7. Динамика группового развития: фазы и модели развития рабочей группы.
8. Формирование и управление групповыми нормами в организации.
9. Сплоченность как групповая характеристика. Методы укрепления и разрушения сплоченности в организации.
10. Потенциал рабочей группы: количественные и качественные параметры.
11. Понятие социально-психологического климата в коллективе.
12. Команда и рабочая группа. Методы командообразования.
13. Руководство и лидерство в организации.
14. Стилль руководства в организации и рабочей группе.
15. Конфликты в организации и методы их разрешения.

16. Средства и каналы коммуникаций в организации и методы их оптимизации.
17. Формальные и неформальные коммуникации в организации.
18. Проблема коммуникационных барьеров и причины искажения информации в организации.
19. Особенности, проблемы и правила вертикальных и горизонтальных коммуникаций в организации.
20. Современные теории мотивации труда.
21. Принципы и формы мотивации труда в организации.
22. Методы исследования трудовой мотивации.
23. Понятие и функции организационной культуры. Структура и содержание организационной культуры.
24. Методы формирования и управления организационной культурой.
25. Типы организационных культур. Субкультуры и контркультуры в организации.
26. Понятие и типы организационного развития.
27. Структурные и процессуальные методы организационного развития.
28. Сопротивление организационным изменениям: причины, формы.
29. Методы уменьшения сопротивления инновациям.

Дополнительные задания для самостоятельной работы.

Тема №1. Введение в организационную психологию

Задания к теме:

1. Составить сравнительную таблицу

Научная дисциплина	Объект изучения	Предмет изучения	Методы исследования
Психология менеджмента			
Организационное поведение			
Организационная психология			

2. Подобрать материал и составить электронную презентацию на тему «Методы исследования в организационной психологии»

Предполагаемая литература.

1. Голубкова, О. А. Организационное поведение: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва:

Издательство Юрайт, 2019. — 178 с. — (Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-534-09014-7. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/433914>

2. Занковский А.Н. Организационная психология: учебное пособие / А. Н. Занковский. - М.: ФОРУМ, 2009. - 648 с.

3. Карпов, А. В. Психология менеджмента: учебник для академического бакалавриата / А. В. Карпов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 481 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-10026-6. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/429145>

Тема №2. Организация как система

Задания к теме:

1. Составьте опорный конспект на тему «Этапы жизненного цикла организации у разных авторов»

Предполагаемая литература.

1. Адизес И.К. Управление жизненным циклом корпорации. СПб.: Питер, 2008.-384 с.

2. Занковский, А.Н. Организационная психология: учебное пособие / А. Н. Занковский. - М.: ФОРУМ, 2009. - 648 с.

3. Кузнецов, Ю. В. Теория организации: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 351 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02949-9. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/431880>

4. Широкова Г.В. Жизненный цикл организации. Спб.: Высшая школа менеджмента, 2008.

Тема № 3. Личность в организации

Задания к теме:

1. Типы организационного менталитета по типологии Майерс-Бриггс.

2. Алгоритм выполнения задания:

3. По книге Морозовой Е.Н. Тренинг развития ресурсов руководителя.- СПб.: Речь, 2008.-219с. Ознакомиться с типологией организационных типов персонала Майерс-Бриггс

4. Апробировать методику на 2-3 респондентах.

5. Дать рекомендации руководителю по управлению сотрудниками полученных типов

6. Исследование удовлетворенности трудом.

7. Алгоритм выполнения задания:

8. По книге Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности:/Под ред. Г.С.Никифорова, М.А.Дмитриевой, В.М.Снеткова.- СПб.: Речь, 2001.- 448 с. Ознакомиться с тестом В.А.Розановой «Удовлетворенность трудом»

9. Провести тестирование 2-3 респондентов, подсчитать количество полученных баллов

10. Представить анализ факторов удовлетворенности трудом ваших респондентов и предложить алгоритм возможных действий со стороны организации по повышению удовлетворенности трудом таких сотрудников.

Предполагаемая литература.

1. Морозова Е.Н. Тренинг развития ресурсов руководителя.- СПб.: Речь, 2008.-219с.
2. Психология менеджмента: практикум/ Под ред.Г.С.Никифорова.-СПб: Речь, 2010, 535 с.

Тема № 4. Психология групп в организации

Задания к теме:

1. Ролевая структура личности.

Алгоритм выполнения задания:

- Заполнить опросник Р.М.Белбина
- Произвести подсчёт баллов.
- На основе полученных данных построить гистограмму или лепестковую диаграмму.
- Дать характеристику ролевой структуре личности.
- Предложить рекомендации ролевых позиций при работе в команде.

Предполагаемая литература

1. Психология менеджмента: практикум/ Под ред.Г.С.Никифорова.-СПб: Речь, 2010, 535 с.
2. http://www.koob.ru/belbin_ryeimond_meredith/komandi_menedzherov_sekrety_uspeha_i_pric_hini_neudach

«Команды менеджеров. Секреты успеха и причины неудач» **Белбин Рэймонд**

Мерedit

2. Социально-психологический уровень развития группы

Измерить социально-психологический уровень развития группы с помощью методики «Пульсар»

- Предложить рекомендации руководителю по повышению уровня развития группы для повышения эффективности ее работы.

Предполагаемая литература.

3. Психология менеджмента: практикум/ Под ред.Г.С.Никифорова.-СПб: Речь, 2010, 535 с.

Тема № 5. Организационная власть. Руководство и лидерство.

Задания к теме:

1. Ситуационное лидерство

Алгоритм выполнения задания:

- Ознакомьтесь с моделью ситуационного лидерства П.Херси и К.Бланшара
- Составьте таблицу уровня развития сотрудников в зависимости от компетентности и заинтересованности.
- Опишите стили лидерства по П.Херси и К.Бланшару
- Составьте список рекомендаций по мотивации подчиненных разного уровня развития и соответствующего им стиля менеджмента

Предполагаемая литература

1. Морозова Е.Н. Тренинг развития ресурсов руководителя.- СПб.: Речь, 2008.-219с.

Тема № 6. Коммуникации в организации.

Задания к теме:

1. Средства и каналы коммуникаций в организации.
2. Формальные и неформальные коммуникации в организации.
3. Проблема коммуникационных барьеров и причины искажения информации в организации.
4. Особенности и проблемы вертикальных и горизонтальных коммуникаций в организации.

Предполагаемая литература

1. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология: учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 504 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3232-4. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/425235>

Тема № 7. Мотивация персонала организации.

Задания к теме:

1. Построение и анализ мотивационного профиля.

Алгоритм выполнения задания.

1. Заполнить опросник мотивационного профиля личности (Ш.Ричи и П.Мартин)
2. Описать индивидуальный мотивационный профиль, дать его характеристику.
3. Построить гистограмму профиля

4. Разработать предложения для руководителя по удовлетворению актуальных потребностей сотрудника.

Предполагаемая литература

1. <http://www.hrm21.ru/rus/actual/?action=show&id=9159> «Мотивационный профиль личности как основа обеспечения удовлетворенности работой и мотивации»
2. <http://www.hrmaximum.ru/articles/motivation/603/> «Мотивационный профиль кандидата»

Тема № 8. Организационная культура

Задания к теме:

1. Анализ организационной культуры предприятия.

Алгоритм выполнения задания:

- Проведите тестирование организационной культуры вашей организации с помощью Опросника OCAI.
- Проведите сравнение актуального и желаемого типа культуры.
- Проанализируйте соответствие типа культуры и целей организации и сформулируйте рекомендации по формированию соответствующего типа культуры.

Предполагаемая литература

1. Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология: учебное пособие для академического бакалавриата / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 246 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-07752-0. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/438113>

2. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология: учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 504 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3232-4. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/425235>

3. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: учебное пособие. – 2-е изд, перераб. И доп./ Т.О. Соломанидина. – М.: ИНФРА – М, 2009

Тема № 9. Управление организационными изменениями

Задания к теме:

1. Составить список с краткими аннотациями (цели, задачи) корпоративных тренингов для развития персонала.

Предполагаемая литература:

Панфилова А.П. Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала. Учебное пособие.- СПб., 2003, 535 с.

2. Составить презентацию на тему «Структурные и процессуальные методы организационного развития».

Предполагаемая литература:

1. Кузнецов, Ю. В. Теория организации: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. В. Кузнецов, Е. В. Мелякова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 351 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02949-9. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://biblio-online.ru/bcode/431880>

3.2. Критерии оценки результатов выполнения самостоятельной работы

Оценка самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Положением об аттестации учебной работы обучающихся института в рамках балльно-рейтинговой системы оценки учебной работы обучающихся.

При изучении курса используются следующие формы самостоятельной работы:

1. Обязательная часть: письменная тематическая работа
2. Дополнительные задания: работа с книгой, работа с диагностическими методиками, подготовка электронных презентаций, составление сравнительных таблиц и опорных конспектов.

Самостоятельная работа (обязательная часть) выполняется в печатном виде и размещается на портале института в определенные сроки. Объем письменной работы – 10 листов. В первой части работы раскрываются основные теоретические понятия темы, во второй практической части желательно представить существующие диагностические методики либо описать психологические способы и рекомендации по разрешению этой проблемы.

Дополнительные задания выполняются сверх обязательной письменной работы для закрепления и углубления полученных знаний, они выполняются в произвольной форме и оцениваются дополнительными баллами.

Критериями оценки результатов самостоятельной работы студента является оценка сформированности компетенций.

Оценка самостоятельной работы осуществляется в соответствии с Разделом 4 об аттестации учебной работы студентов института.

Баллы БРС присваиваются следующим образом:

- 30 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы достойны отличной оценки;

- 25 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны хорошей оценки;

- 20 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в полном объеме, все работы в среднем достойны удовлетворительной оценки;

- 10 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, в не полном объеме (не менее 75% заданий), все работы в среднем достойны оценки не ниже хорошей;

- 0 баллов – самостоятельная работа выполнена в срок, не в полном объеме, все работы в среднем достойны неудовлетворительной оценки.

Дополнительные задания, выполненные студентом, оцениваются по 3 балльной системе и включаются в общую сумму баллов по БРС.

РАЗДЕЛ 4. Фонд оценочных средств

4.1. Материалы, обеспечивающие методическое сопровождение оценки качества знаний по дисциплине на различных этапах ее освоения

К основным формам контроля, определяющим процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Организационная психология» относится промежуточная аттестация в форме зачета по дисциплине.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине;
- понимание связей между теорией и практикой;
- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины;
- знание профессионального этического кодекса психолога (РПО, 2012).

Шкала оценивания³

Результаты успешной сдачи зачетов аттестуются оценкой «зачтено», неудовлетворительные результаты оценкой «не зачтено».

«Зачтено» выставляется в случае, если студент продемонстрировал достаточный уровень владения понятийным аппаратом и знанием теории и закономерности учебной дисциплины, решения профессионально-ориентированных задач и междисциплинарных ситуаций.

«Не зачтено» выставляется в случае если студент не продемонстрировал необходимый минимум теоретических знаний и понятийного аппарата, умений решать практические задачи.

³ Критерии оценивания могут уточняться и дополняться в соответствии со спецификой дисциплины, установленных форм контроля, применяемых технологий обучения и оценивания

Шкала перевода оценки из пятибалльной системы в систему «зачтено» / «не зачтено»:

отлично, хорошо, удовлетворительно (5-3 балла)	«зачтено»
неудовлетворительно (2 балла)	«не зачтено»

ОТЛИЧНО (5 баллов)

Обучающийся **показывает высокий уровень теоретических знаний** о структурных и социально-психологических феноменах функционирования организации, ее групп и подразделений, сущности основных научных концепций поведения человека в организации.

Глубоко анализирует факторы, определяющие структурные и динамические характеристики рабочих групп, факторы, влияющие на эффективность коммуникаций в организации, причины сопротивления персонала организационным изменениям

Быстро выявляет профессионально-важные качества персонала, определяющие его успешность, и соответствие особенностей личности ее организационной роли.

Эффективно владеет эмпирическими методами диагностики уровня развития группы, сплоченности, психологической совместимости, социально-психологического климата в группе, особенностей и уровня развития организационной культуры. Способен перечислить психологические методы оценки и отбора персонала.

Аргументирует выдвигаемые положения, приводит убедительные примеры, обнаруживает аналитический подход в освещении различных концепций, делает содержательные выводы, демонстрирует знание специальной литературы в рамках учебной программы и дополнительных источников информации. На вопросы отвечает четко, логично, уверенно, по существу. Способен принимать быстрые и нестандартные решения.

Многоплановое (комплексное) решение профессионально-ориентированной задачи (кейса)

ХОРОШО (4 балла)

Обучающийся **показывает достаточный уровень теоретических знаний** о структурных и социально-психологических феноменах функционирования организации, ее групп и подразделений, сущности основных научных концепций поведения человека в организации.

Анализирует наиболее значимые факторы, определяющие структурные и динамические характеристики рабочих групп, факторы, влияющие на эффективность коммуникаций в организации, причины сопротивления персонала организационным изменениям.

Выявляет основные профессионально-важные качества персонала, определяющие его успешность, определяет соответствие особенностей личности ее организационной роли с **незначительными ошибками**

В целом владеет эмпирическими методами диагностики уровня развития группы, сплоченности, психологической совместимости, социально-психологического климата в группе, особенностей и уровня развития организационной культуры. **Способен перечислить** основные психологические методы оценки и отбора персонала.

При ответе допускает незначительные ошибки, неточности по критериям, которые не искажают сути ответа. В целом содержательно отвечает на дополнительные вопросы. При этом примеры, иллюстрирующие теоретическую часть ответа, приводит не вполне развернуто и обоснованно.

Решение профессионально-ориентированной задачи (кейса) с незначительными ошибками и неточностями.

УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (3 балла)

Обучающийся **показывает поверхностное владение теоретическими знаниями** о структурных и социально-психологических феноменах функционирования организации, ее групп и подразделений, сущности основных научных концепций поведения человека в организации. **С трудом анализирует** факторы, определяющие структурные и динамические характеристики рабочих групп, факторы, влияющие на эффективность коммуникаций в организации, причины сопротивления персонала организационным изменениям.

Слабо и не всегда правильно выявляет основные профессионально-важные качества персонала, определяющие его успешность, **затрудняется определить уровень** соответствия особенностей личности ее организационной роли. **Слабо владеет** эмпирическими методами диагностики уровня развития группы, сплоченности, психологической совместимости, социально-психологического климата в группе, особенностей и уровня развития организационной культуры. С трудом способен перечислить психологические методы оценки и отбора персонала.

Продемонстрированные базовые знания частичные, отрывочные, бессистемные, теоретические и практические аспекты проблемы не связаны. В основном не может ответить на дополнительные вопросы и привести адекватные примеры

Решение профессионально-ориентированной задачи (кейса) содержит существенные ошибки и неточности.

НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО (2 балла)

Обучающийся **показывает крайне низкий уровень теоретических знаний** о структурных и социально-психологических феноменах функционирования организации, ее групп и подразделений, сущности основных научных концепций поведения человека в организации.

Затрудняется проводить анализ факторов, определяющих структурные и динамические характеристики рабочих групп, влияющие на эффективность коммуникаций в организации, причины сопротивления персонала организационным изменениям.

Не может выявить профессионально-важные качества персонала, определяющие его успешность, и уровень соответствия характеристик личности ее организационной роли.

Не владеет эмпирическими методами диагностики уровня развития группы, сплоченности, психологической совместимости, социально-психологического климата в группе, особенностей и уровня развития организационной культуры и психологическими методами оценки и отбора персонала.

Ответ содержит ряд серьезных ошибок, выводы поверхностны или неверны. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на дополнительные вопросы или затрудняется с ответом.

Профессионально-ориентированная задача (кейс) не решена или содержит грубые ошибки.

4.2. Формирование компетенций в процессе освоения дисциплины

Номер темы	Название темы	Код изучаемой компетенции
Тема 1	Введение в организационную психологию.	ОПК-7

	Организация как система	
Тема 2	Личность в организации	ОПК-7
Тема 3	Психология групп в организации	ОПК-7
Тема 4	Организационная власть. Руководство и лидерство.	ОПК-7
Тема 5	Коммуникации в организации	ОПК-7
Тема 6	Мотивация персонала организации	ОПК-7
Тема 7	Организационная культура	ОПК-7
Тема 8	Управление организационными изменениями.	ОПК-7

4.3. Описание форм аттестации текущего контроля успеваемости (рубежного контроля) и итогового контроля знаний по дисциплине (промежуточной аттестации по дисциплине)

Промежуточная аттестация по дисциплине является итоговой проверкой знаний и компетенций, полученных студентом в ходе изучения дисциплины.

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в виде зачета. Промежуточная аттестация проводится в соответствии с требованиями Положения об аттестации учебной работы студентов института (Приказ 55/11 от 31.08.2022 г.). Зачет проводится во время экзаменационной сессии в виде собеседования по вопросам. Итоговая оценка выставляется по балльно-рейтинговой системе, включающей посещаемость занятий, выполнение самостоятельной работы и ответ на экзамене.

Текущий контроль проводится в конце каждого практического занятия: активность участия в обсуждении вопросов и наличие обработанных протоколов по методикам с написанными заключениями.

Текущий контроль успеваемости проводится в течение семестра в часы, отведенные для изучения дисциплины, и может осуществляться в следующих формах:

- устного ответа;
- письменного ответа.

Обязательным требованием для объективной оценки уровня знаний и участия студента в учебных мероприятиях, предусмотренных рабочей программой является посещаемость учебных занятий в объеме 75% от общего числа занятий.

Рубежный контроль успеваемости проводится на последних занятиях данного курса.

Сроки рубежного контроля определяются графиком учебного процесса компетентностно-ориентированного учебного плана.

Промежуточная аттестация по дисциплине.

Рейтинговая оценка знаний складывается из следующих компонентов:

- посещаемости занятий и активности на них;
- результатов рубежного контроля;
- результатов аттестации самостоятельной работы.

4.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения дисциплины

Примерные вопросы к зачету по дисциплине «Организационная психология»

1. Организационная психология как научная дисциплина. Объект, предмет, методы
2. организационной психологии.
3. Организация как объект анализа. Основные характеристики организации.
4. Внешняя и внутренняя среда организации.
5. Процессный, системный и адаптационный подходы к анализу организации.
6. Понятие, функции и структура организационной культуры. Уровни организационной культуры по Э.Шейну.
7. Понятие организационного развития. Причины и цели планируемых изменений. Модель организационного развития К.Левина.
8. Структурные и процессные методы организационного развития.
9. Сопротивление организационным изменениям: причины, формы. Методы уменьшения сопротивления организационным изменениям.
10. Руководство и лидерство. Стили управления по Курту Левину.
11. Определение понятия власть. Виды власти в организации.
12. Виды, средства и каналы коммуникаций в организации. Формальные и неформальные коммуникации в организации.
13. Проблема коммуникационных барьеров и причины искажения информации.
14. Структурные и динамические характеристики рабочей группы.
15. Сплоченность как групповая характеристика. Методы укрепления и разрушения сплоченности.
16. Трудовой коллектив: понятие и характеристики.
17. Понятие социально-психологического климата в коллективе.
18. Отношение к труду. Факторы удовлетворенности трудом.
19. Лояльность персонала организации. Понятие, факторы лояльности.

20. Мотивационные типы персонала по Герчикову.

РАЗДЕЛ 5. Глоссарий

Адаптация - взаимное приспособление работника и организации, которое основано на постепенной вработываемости сотрудника в новых профессиональных, социальных и организационно-экономических условиях труда.

Власть – способность заставлять людей делать что-то, желательное для вас, или заставлять события развиваться в нужном направлении.

Внешнее вознаграждение - заработная плата, социальные блага, признание заслуг со стороны внешнего окружения или иные предметы и состояния, представляющие ценность для человека, приданные ему извне и побуждающие его к определенным действиям.

Внутреннее вознаграждение - чувство удовлетворенности каким-либо действием, чувство самоуважения и иные состояния, представляющие ценность для человека, приносимые самим человеком в результате определенных действий.

Групповая динамика (от греч. dynamis — сила) — совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности малой группы, и его этапы: образование, функционирование, развитие, стагнацию, регресс, распад.

Команды представляют собой группы людей, занятых активной совместной работой для выполнения цели, за которую они несут групповую ответственность.

Лидерство представляет собой особый случай межличностного влияния, благодаря которому человек или группа людей делают то, чего от них хочет лидер.

Мотивация - силы внутри индивида, которые отвечают за уровень, направление и настойчивость усилий, направленных на работу.

Нормы – это правила или стандарты поведения членов группы.

Обратная связь (в кибернетике) – если «прямая» передача сигнала, т.е. от выхода объекта А на вход объекта Б вызывает ответный сигнал от выхода объекта Б на вход объекта А, то такая передача сигналов называется обратной связью.

Организационная психология - отрасль прикладной психологии, изучающая социально-психологические свойства людей, определяющие их поведение в организациях, а также социально-психологические характеристики самих организаций, оказывающие влияние на организационные процессы и эффективность организации.

Организационная структура – это совокупность устойчивых связей и отношений объектов и субъектов организации, обеспечивающих его целостность и тождественность

самому себе, т.е. сохранение основных свойств при различных внешних и внутренних изменениях.

Организационная, или корпоративная культура – ценности и нормы, разделяемые большинством членов организации, а также их внешние проявления (организационное поведение).

Организационное поведение – это двусторонний процесс взаимного влияния организации на людей и людей на организацию, поведение людей в организации, детерминированное организационными факторами и оказывающее влияние на организационные процессы

Организационное развитие представляет собой применение знаний поведенческих наук с целью повысить способность организации справляться с задачами, поставленными окружающим миром, и расширить ее внутренние возможности в сфере решения проблем.

Потребность во власти – желание контролировать окружающих и влиять на их поведение.

Роль (командная) модель поведения, способствующая такому взаимодействию одного члена команды с другим, при котором действия каждого члена команды соответствуют общим усилиям по достижению успеха.

Руководство – процесс воздействия субъекта управления на личность или группу для достижения целей управления.

Самоконтроль - это процессы, посредством которых человек оказывается в состоянии управлять своим поведением в условиях противоречивого влияния социального окружения или собственных биологических механизмов.

Самоуправляемые рабочие команды – группы, которые уполномочены принимать решения, касающиеся планирования, производства и оценки своей работы.

Соппротивление переменам – установка или поведение, демонстрирующее нежелание производить или поддерживать изменения.

Социализация - (от лат. socialis — общественный), процесс усвоения человеком определённой системы знаний, норм и ценностей, позволяющих ему функционировать в качестве полноправного члена общества, организации.

Способности – это индивидуальные свойства [личности](#), являющиеся субъективными условиями успешного осуществления определённого рода [деятельности](#).

Стимул – (лат. stimulus — стрекало, погонялка) — внешнее побуждение к действию, толчок, побудительная причина.

Удовлетворенность трудом — эмоционально окрашенное оценочное представление субъекта деятельности о результате своей трудовой активности, о самом процессе работы и внешних условиях, в которых она осуществляется.

Управление – в организационной психологии рассматривается как вид индивидуальной или групповой деятельности, представляющей собой воздействие субъекта управления на объект для достижения цели управления.

Управление по целям - это процесс согласования **целей** внутри организации, таким образом, что руководство компании и сотрудники разделяют **цели** и понимают, что они означают для организации.

Ценности - в широком смысле - значимость явлений и предметов реальной действительности с точки зрения их соответствия или несоответствия потребностям общества, социальной группы, личности.

Централизация управления - сосредоточение функций управления на верхнем уровне иерархии управления.

РАЗДЕЛ 6. Информационное обеспечение дисциплины

6.1. Перечень рекомендуемой литературы, необходимой для освоения дисциплины

№	Наименование издания	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4	Тема 5	Тема 6	Тема 7	Тема 8
Основная литература									
1	Голубкова, О. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09014-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/470082			+	+		+	+	
2	Захарова, Н. Л. Методология организационной психологии : учебное пособие : [16+] / Н. Л. Захарова ; Технологический университет. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2021. — 97 с. : ил., табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=602511	+				+			+
3	Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 504 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3232-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/425235	+	+	+	+			+	
4	Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология : учебное пособие для вузов / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 246 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07752-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/472163		+	+	+	+	+		
Дополнительная литература									
1	Водопьянова, Н. Е. Стресс-менеджмент : учебник для вузов / Н. Е. Водопьянова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 283 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06475-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/472257		+						
2	Ильин, В. А. Психология лидерства : учебник для вузов / В. А. Ильин. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 311 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01559-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469050		+		+	+			
3	Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 237 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/470080					+			

4	Организационная психология : учебник и практикум для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва :	+					+	+	+
---	---	---	--	--	--	--	---	---	---

№	Наименование издания	Тема 1	Тема 2	Тема 3	Тема 4	Тема 5	Тема 6	Тема 7	Тема 8
	Издательство Юрайт, 2021. — 509 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07328-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/468669								
5	Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01314-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469756			+			+		+
6	Спивак, В. А. Организационное поведение : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03535-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/468490		+			+			

6.2. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети Интернет, используемых при освоении дисциплины

Для преподавания дисциплины необходим доступ к электронному каталогу библиотеки института, Электронный библиотечный каталог, Электронно-библиотечная система "Айбукс" – полнотекстовые электронные книги и журналы издательств России.

Освоение дисциплины предполагает использование академической аудитории для проведения лекционных и семинарских занятий с необходимыми техническими средствами (оборудование для мультимедийных презентаций).

В процессе обучения предполагается использование видеотехники, а также информация из сети «Интернет», для чего обеспечивается доступ студентов к интернет-ресурсам.

6.3. Перечень программного обеспечения, профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для изучения дисциплины

В рамках дисциплины используется следующее лицензионное программное обеспечение (MS OFFICE – Word, Excel, PowerPoint) и обучающие платформы (1-С: Электронное обучение. Корпоративный университет, MS Teams).

В учебном процессе используются следующие информационные базы данных и справочные системы:

Гарант-Образование: информационно-правовое обеспечение: [сайт]. – Москва. – Обновляется в течение суток. – URL: <http://study.garant.ru/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.

ЮРАЙТ: образовательная платформа: [сайт]. – Москва, 2013 –. – URL: <https://urait.ru/> (дата обращения: 28.04.2021). – Режим доступа: для авториз. пользователей.