

Негосударственное образовательное учреждение высшего образования  
«Московский социально-педагогический институт»  
Факультет коррекционной педагогики и специальной психологии

Утверждена  
на заседании кафедры  
дефектологии и клинической психологии  
«25» августа 2023 г. протокол № 12

Зав. кафедрой  / Пантелеева Л.А. /

### **Рабочая программа дисциплины**

**Б1.О.37 «Организационная психология»**

Специальность  
37.05.01 Клиническая психология  
(уровень специалитета)

Направленность (профиль)  
Клиническая психодиагностика, психокоррекция и психотерапия

Форма обучения  
Очная

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**

#### **.Цель:**

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

#### **Задачи:**

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;
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 самостоятельной работы | Объём контактной работы обучающихся с преподавателем |                       |                          |                           |    | КСР |
|                | В зач.ед.              | В акаем. часах |                              | Всего                                                | Виды учебных занятий  |                          |                           |    |     |
|                |                        |                |                              |                                                      | Всего учебных занятий | Занятия лекционного типа | Занятия семинарского типа |    |     |
| Очная          | 5                      | 180            | 78                           | 52                                                   | 42                    | 16                       | 26                        | 60 |     |

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

| Код компетенции<br>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).<br>ИОПК-7.2. Разрабатывает и реализует психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими | <b>На уровне знаний:</b><br>Знает основные признаки и структурные характеристики организации, особенности ее взаимосвязей с внешней средой<br>Сущность основных научных концепций поведения человека в организации<br>Факторы, определяющие структурные и динамические характеристики рабочих групп<br>Наиболее известные теории лидерства |

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

## РАЗДЕЛ 2. Структура и содержание дисциплины

### 2.1. Учебно-тематический план дисциплины

#### Очная форма обучения

| Номер<br>темы | Название темы | Объем дисциплины (модуля), час. |                                                                                     |    |     |    | Форма<br>промежуточной<br>аттестации<br><br>(ПА) |
|---------------|---------------|---------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|----|-----|----|--------------------------------------------------|
|               |               | Всего                           | Контактная работа<br>обучающихся с<br>преподавателем<br>по видам учебных<br>занятий |    |     | СР |                                                  |
|               |               |                                 | Л                                                                                   | ПР | КСР |    |                                                  |

|                                    |                                                                |            |              |           |    |    |  |
|------------------------------------|----------------------------------------------------------------|------------|--------------|-----------|----|----|--|
| Тема 1                             | Введение в организационную психологию. Организация как система | 23         | 2            | 4         | 7  | 15 |  |
| Тема 2                             | Личность в организации                                         | 15         | 2            | 4         | 7  | 9  |  |
| Тема 3                             | Психология групп в организации                                 | 17         | 2            | 4         | 7  | 9  |  |
| Тема 4                             | Организационная власть. Руководство и лидерство.               | 13         | 2            | 2         | 7  | 9  |  |
| Тема 5                             | Коммуникации в организации                                     | 15         | 2            | 2         | 7  | 9  |  |
| Тема 6                             | Мотивация персонала организации                                | 13         | 2            | 2         | 7  | 9  |  |
| Тема 7                             | Организационная культура                                       | 15         | 2            | 4         | 7  | 9  |  |
| Тема 8                             | Управление организационными изменениями.                       | 15         | 2            | 4         | 12 | 9  |  |
| <b>Промежуточная аттестация</b>    |                                                                |            | <b>зачет</b> |           |    |    |  |
| <b>ВСЕГО в академических часах</b> |                                                                | <b>180</b> | <b>16</b>    | <b>26</b> | 60 | 78 |  |

### **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 аттитюды 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 единомыслие, 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.

Сопротивление 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:** индивидные, 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;<br>- в форме электронного документа                                              |
| С нарушением зрения                        | - в печатной форме увеличенным шрифтом;<br>- в форме электронного документа;<br>- в форме аудиофайла |
| С нарушением опорно-двигательного аппарата | - в печатной форме;<br>- в форме электронного документа;<br>- 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:

| <b>Категории студентов</b>                 | <b>Виды оценочных средств</b>                     | <b>Формы контроля и оценки результатов обучения</b> |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| 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 для проведения лекционных и практических занятий

Оборудование: доска/экран, стол преподавателя, стул преподавателя, вешалка, парты для обучающихся, стулья для обучающихся.

Технические средства обучения: ноутбук с возможностью подключения к сети «Интернет», беспроводная мышь, мультимедийный проектор.

## **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. Стил ь 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\\_meredit/komandi\\_menedzherov\\_sekreti\\_uspeha\\_i\\_pric\\_hini\\_neudach](http://www.koob.ru/belbin_ryeimond_meredit/komandi_menedzherov_sekreti_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>

#### **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 оценивания<sup>3</sup>**

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.

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

|                                                   |              |
|---------------------------------------------------|--------------|
| отлично, хорошо, удовлетворительно<br>(5-3 балла) | «зачтено»    |
| неудовлетворительно<br>(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**

| <b>Номер темы</b> | <b>Название темы</b>                                           | <b>Код изучаемой компетенции</b> |
|-------------------|----------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| Тема 1            | Введение в организационную психологию. Организация как система | ОПК-7                            |
| 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. *dynarnis* — 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 |
|----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| <b>Основная литература</b>       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |        |        |        |        |        |        |        |        |
| 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: <a href="https://urait.ru/bcode/470082">https://urait.ru/bcode/470082</a>  |        |        | +      | +      |        | +      | +      |        |
| 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: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=602511">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=602511</a>                          | +      |        |        |        | +      |        |        | +      |
| 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: <a href="https://urait.ru/bcode/425235">https://urait.ru/bcode/425235</a>                                          | +      | +      | +      | +      |        |        | +      |        |
| 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: <a href="https://urait.ru/bcode/472163">https://urait.ru/bcode/472163</a> |        | +      | +      | +      | +      | +      |        |        |
| <b>Дополнительная литература</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |        |        |        |        |        |        |        |        |
| 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: <a href="https://urait.ru/bcode/472257">https://urait.ru/bcode/472257</a>                                  |        | +      |        |        |        |        |        |        |
| 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: <a href="https://urait.ru/bcode/469050">https://urait.ru/bcode/469050</a>                                                                    |        | +      |        | +      | +      |        |        |        |
| 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: <a href="https://urait.ru/bcode/470080">https://urait.ru/bcode/470080</a>                                             |        |        |        |        | +      |        |        |        |
| 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: <a href="https://urait.ru/bcode/468669">https://urait.ru/bcode/468669</a>                                                                                                                                                                  |        |        |        |        |        |        |        |        |
| 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: <a href="https://urait.ru/bcode/469756">https://urait.ru/bcode/469756</a> |        |        | +      |        |        | +      |        | +      |
| 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: <a href="https://urait.ru/bcode/468490">https://urait.ru/bcode/468490</a>                                                                   |        | +      |        |        | +      |        |        |        |

## 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)

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

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

ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://biblioclub.ru/>

Консультант Плюс <https://www.consultant.ru/>

Гарант <https://www.garant.ru/>

Пси профиль. Профессиональные психологические тесты