

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет управления и психологии

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

 Хагуров Т.А.

« 29 » мая 2020г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ **Б1.В.ДВ.02.01 «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»**

Направление подготовки 37.04.01 Психология

Направленность (профиль):

Психология труда и экономическая психология

Программа подготовки академическая

Форма обучения заочная

Квалификация (степень) выпускника: Магистр

Краснодар 2020

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.02.01 «Организационная психология» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 37.04.01 Психология.

Программу составили:

Бубнова И.С. канд.психол.наук , доцент каф. социальной психологии и социологии управления



Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.02.01 «Организационная психология» обсуждена на заседании кафедры психологии личности и общей психологии

протокол № 11 «19 » мая 2020 г.

Заведующий кафедрой Лупенко Н.Н.



Рабочая программа утверждена на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления
протокол № 12 «21 » мая 2020 г.

Заведующий кафедрой социальной психологии и социологии управления Дёмин А.Н.



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии факультета управления и психологии
протокол № 6 « 25 » мая 2020 г.

Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.



Рецензенты:

Ясько Б.А., доктор психологических наук, профессор, профессор кафедры управления персоналом и организационной психологии ФГБОУ ВО КубГУ

Прусова Э.В., кандидат психологических наук, доцент частного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Центр современного образования».

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель дисциплины

Формирование у студентов системы представлений о феноменологии, закономерностях и механизмах психической регуляции поведения, деятельности и общения людей при их включении в различные типы организационно-управленческих систем и отношений, а также психологических характеристиках самих этих систем и отношений.

1.2 Задачи дисциплины

1. Формирование понятия об организационной психологии как науке и области практической деятельности, её месте в системе современного научного знания о человеке как субъекте организационного поведения и трудовой деятельности.
2. Рассмотрение основных понятийных конструктов, методологических и методических принципов организационной психологии как инструментов решения психологических проблем организационного функционирования и развития.
3. Систематическое изложение представлений о закономерностях и механизмах психической регуляции социального поведения, трудовой деятельности и взаимодействия людей как членов организации, а также о психологических характеристиках различных типов организационно-управленческих систем и отношений.
4. Содействие формированию готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
5. Формирование готовности осуществлять диагностику, экспертизу и коррекцию психологических свойств, состояний и процессов личности и группы в конкретном организационно-управленческом контексте на основании соотнесения возможностей и ограничений индивидуального и группового субъекта с характеристиками организационно-деятельностной среды.
6. Совершенствование умений и навыков анализа и реферирования научной литературы по организационной психологии и смежной проблематике.
7. Помощь в освоении умений и навыков планирования и реализации научно-исследовательской, экспертно-оценочной, проектировочной, консультационной и оптимизационно-развивающей деятельности в области организационной психологии.
8. Повышение уровня коммуникативной компетентности, умения вести публичную полемику, обосновывать и доказательно утверждать собственную точку зрения по основным проблемам организационной психологии, выстраивать адекватную ролевую профессиональную позицию при взаимодействии с различными категориями партнеров (заказчики, клиенты, посредники, коллеги и др.).

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Учебная дисциплина «Организационная психология» относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана в качестве дисциплины по выбору.

Входные знания, умения и компетенции, необходимые для изучения учебной дисциплины «Организационная психология», формируются в процессе изучения учебных дисциплин «Методологические проблемы психологии», «Качественные и количественные методы исследований в психологии», «Психодиагностика в научных и прикладных исследованиях», «Теории личности/Психология развития», «Планирование теоретического и эмпирического исследования», «Научные школы и теории в современной психологии», «Методология и философия науки», «Актуальные проблемы теории и практики современной психологии», «Отрасли психологии, психологические практики и психологические службы», «Преподавание психологии в системе высшего и дополнительного образования», «Психология карьеры», «Психология управленческого

труда», «Экономическая психология», «Мотивация трудовой деятельности/Психология безопасности личности», «Психология трудовых конфликтов/Психология переговоров», «Актуальные проблемы теории и практики современной психологии».

Дисциплина «Организационная психология» изучается параллельно с дисциплинами «Профессиональные стрессы и профессиональные деформации личности», «Психологическое профессиоведение».

Приобретенные в результате изучения дисциплины «Организационная психология» знания, умения и компетенции являются предшествующими для прохождения преддипломной практики, подготовки и написания выпускной квалификационной работы.

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование у обучающихся частей следующих *обще*профессиональных и *про*фессиональных компетенций: ОПК-2, ПК-5

№ пп.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ОПК-2	готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	феноменологию, закономерности и механизмы функционирования и развития групп и организаций, обусловленности этих процессов факторами ситуационно-деятельностного и социокультурного порядка	определять оптимальную стратегию управления группами и организациями, находящимися на разных этапах жизненного цикла и включенных в различные ситуационно-деятельностные и культурно-средовые контексты	ориентирами, стратегиями и приемами ситуационно-деятельностной, социально-психологической и организационно-культурной экологизации управления группами и организациями, находящимися на разных этапах жизненного цикла и включенных в различные ситуационно-деятельностные и культурно-средовые контексты
2.	ПК-5	готовность к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических	феноменологию, закономерности и механизмы функционирования и развития личности и группы в организационно-	осуществлять диагностику, экспертизу и коррекцию психологических свойств, состояний и процессов	ориентирами, стратегиями и приемами обеспечения оптимального функционирования и позитивного

№ пп.	Индекс компет енции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		процессов, различных видов деятельности человека в норме и патологии с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам	управленческом контексте	личности и группы в конкретном организационно-управленческом контексте на основании соотнесения возможностей и ограничений индивидуально го и группового субъекта с характеристиками организационно-деятельностной среды	развития личности и группы в различном организационно-управленческом контексте

2 Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ЗФО).

Вид учебной работы		Всего часов	Сессии
			3
Контактная работа, в том числе:			
Аудиторные занятия (всего)		16	16
Занятия лекционного типа		6	6
Лабораторные занятия		—	—
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		10	10
Иная контактная работа:			
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	0,2
Самостоятельная работа, в том числе			
Проработка учебного (теоретического) материала при самостоятельном изучении разделов		12	12
Реферат / эссе		12	12
Выполнение индивидуальных заданий (проведение мини-исследований, разработка проектов решения организационно-управленческих проблем)		12	12
Контрольная работа		4	4
Подготовка к текущему контролю (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к семинарским и практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.)		12	12
Контроль:			
Подготовка к зачету		3,8	3,8
Общая трудоёмкость	час.	72	72

	в том числе контактная работа	16,2	16,2
	зач. ед.	2	2

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в период сессии 3 (*заочная форма*)

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Введение в организационную психологию	12	2	2	–	8
2.	Организация с точки зрения психологии	28	2	4	–	22
3.	Организационные феномены и процессы: психологическое содержание	28	2	4	–	22
	Итого по дисциплине:		6	10	0	52

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела	Содержание лекций	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Введение в организационную психологию	1. Организационная психология как наука и область практической деятельности	Р/Э КонР
2.	Организация с точки зрения психологии	2. Организация: реальность и понятие. Философия, идеология, структура, технология и культура организации	Р/Э КонР
3.	Организационные феномены и процессы: психологическое содержание	3. Личность, группы и команды в организациях. Руководство, власть и коммуникации в организациях	Р/Э КонР

Примечание: текущий контроль по дисциплине осуществляется в следующих формах: написание реферата (Р) или эссе (Э), контрольная работа (КонР).

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Введение в организационную психологию	– История и перспективы развития организационной психологии	Групповая дискуссия Контрольная работа
2.	Организация с	– Структура, технология и культура	Групповая дискуссия

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
	точки зрения психологии	организации: психологические эффекты и корреляты – Организационная культура и развитие организации	Анализ конкретных ситуаций Предоставление отчета по микрогрупповому проекту Предоставление рефератов/эссе Контрольная работа
3.	Организационные феномены и процессы: психологическое содержание	– Личность, группы, команды и межгрупповые отношения в организациях – Руководство, власть, коммуникации и стресс в организации	Групповая дискуссия Анализ конкретных ситуаций Предоставление отчета о групповом исследовательском мини-проекте Предоставление рефератов/эссе Контрольная работа

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы не предусмотрены

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1.	Проработка учебного (теоретического) материала при самостоятельном изучении разделов	Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов, утверждённый на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления, протокол № 8 от 28 марта 2017 г. и заседании кафедры психологии личности и общей психологии, протокол № 9 от 21 марта 2017 г.
2.	Реферат / эссе	Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов, утверждённый на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления, протокол № 8 от 28 марта 2017 г. и заседании кафедры психологии личности и общей психологии, протокол № 9 от 21 марта 2017 г.
3.	Выполнение индивидуальных заданий (проведение мини-исследований, разработка проектов)	Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов, утверждённый на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления, протокол № 8 от 28 марта 2017 г. и заседании кафедры психологии личности и общей психологии,

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
	решения организационно-управленческих проблем)	протокол № 9 от 21 марта 2017 г.
4.	Контрольная работа	Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов, утверждённый на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления, протокол № 8 от 28 марта 2017 г. и заседании кафедры психологии личности и общей психологии, протокол № 9 от 21 марта 2017 г.
5.	Подготовка к текущему контролю (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к семинарским и практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.)	Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов, утверждённый на заседании кафедры социальной психологии и социологии управления, протокол № 8 от 28 марта 2017 г. и заседании кафедры психологии личности и общей психологии, протокол № 9 от 21 марта 2017 г.

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

Для лиц с нарушениями зрения:

– в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа,

3 Образовательные технологии

3.1 Интерактивные образовательные технологии

Семестр (сессия)	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
3	ПЗ	<i>Контролируемые преподавателем дискуссии по темам:</i> 1. История и перспективы развития организационной психологии 2. Структура, технология и культура организации: психологические эффекты и корреляты 3. Организационная культура и развитие	2

Семестр (сессия)	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количе- ство часов
		организации 4. Личность, группы, команды и межгрупповые отношения в организациях 5. Руководство, власть, коммуникации и стресс в организации	
3	ПЗ	<i>Работа в малых группах с целью анализа конкретных ситуаций и обсуждения ответов на предложенные для самостоятельной работы вопросы по теме занятия:</i> 1. Структура, технология и культура организации: психологические эффекты и корреляты 2. Организационная культура и развитие организации 3. Личность, группы, команды и межгрупповые отношения в организациях 4. Руководство, власть, коммуникации и стресс в организации	2
3	ПЗ	<i>Выполнение действия с последующим анализом, комментированием и обратной связью по темам:</i> 1. Структура, технология и культура организации: психологические эффекты и корреляты 2. Организационная культура и развитие организации 3. Личность, группы, команды и межгрупповые отношения в организациях 4. Руководство, власть, коммуникации и стресс в организации	2
<i>Итого:</i>			6

3.2 Образовательные технологии: общая характеристика

При реализации различных видов учебной работы используются следующие активные и интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция, дискуссия, работа в малых группах, анализ конкретных ситуаций, исследовательский метод, психологическое проектирование, написание рефератов и эссе, доклады, комментирование и обратная связь.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты. Таким студентам предоставляется право выбора целей, средств, форм самостоятельной работы в собственном диапазоне возможностей. Как правило, обучение студентов с ограниченными возможностями здоровья проводится в академической группе. С целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создания комфортного психологического климата в студенческой группе используется индивидуальный подход к обучению.

4 Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля

Проверка качества усвоения знаний в течение семестра осуществляется при помощи контрольных вопросов, заданий для самостоятельной работы в форме рефератов и эссе, контрольных работ, решения исследовательских и проектных задач.

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА РЕФЕРАТОВ, ЭССЕ И НАПРАВЛЕНИЙ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ПРОЕКТНОЙ (НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ) РАБОТЫ МАГИСТРАНТОВ

1. Предмет организационной психологии: подходы к определению
2. Место организационной психологии в системе наук об управлении
3. Основные школы и подходы в организационной психологии
4. История развития отечественной организационной психологии
5. Изменения формальной структуры в процессе жизнедеятельности организации: психологические корреляты
6. Оптимизация структуры организации как психологическая проблема
7. Психологические проблемы управления в организациях с различной формальной структурой и технологией
8. Сравнительная эффективность иерархических и адхократических организационных структур в «нормальных» и кризисных социально-экономических условиях.
9. Сравнительный анализ основных теоретических подходов к пониманию и изучению организационной культуры
10. Типологии организационной культуры: сравнительный анализ
11. Механизмы и технологии управления организационной культурой
12. Организационная культура и карьера персонала
13. Организационная культура и экономическая эффективность предприятий в условиях «нормального» и кризисного общественного развития
14. Восприятие организации руководителями и сотрудниками
15. «Образ организации» как индикатор удовлетворенности персонала своей работой и принадлежностью к коллективу предприятия
16. «Образ организации» как индикатор лояльности персонала предприятия
17. Психологические проблемы организации на различных стадиях её «жизненного цикла»
18. Управленческая деятельность как объект исследования и оптимизации в организационной психологии
19. Функции и роли руководителя
20. Ответственность руководителя: психологический аспект
21. Историческая динамика представлений о психологической природе мотивации трудовой деятельности и организационного поведения
22. Современные концепции мотивации трудовой деятельности и организационного поведения
23. Мотивация управленческой деятельности в современной России
24. Индивидуальное и групповое принятие управленческих решений
25. Индивидуальные стили принятия управленческих решений
26. Психологические основы формирования и совершенствования компетентности управленческого персонала современных организаций
27. Статусно-должностная позиция как фактор содержания и структурной организации

индивидуальной управленческой концепции руководителя

28. Психологическая специфика содержания и структурной организации индивидуальных управленческих концепций руководителей, работающих в различных организациях
29. Психологическая специфика содержания и структурной организации индивидуальных управленческих концепций руководителей с позитивным и проблемным карьерным опытом
30. Модели управленческой успешности в сознании руководителей
31. Общие принципы и правила построения эффективных коммуникаций в организации
32. Психологические аспекты управления «внешней средой» организации
33. Восприятие руководителями и сотрудниками друг друга
34. Статусно-должностные и профессиональные стереотипы в сознании руководителей и сотрудников
35. Общие и специальные способности к управленческой деятельности
36. «Психологический портрет» успешного руководителя в различном социокультурном и организационно-экономическом контексте
37. Гендерные различия в управленческой деятельности: организационно-культурные аспекты
38. Феномен женщины-руководителя: типология и модели развития
39. Концепция трансформационного менеджмента в современной российской организационной психологии
40. Психологическое сопровождение функционирования и развития управленческой команды
41. Личностные факторы ролевых предпочтений в командной работе
42. Психологические проблемы командного менеджмента в современных российских организациях
43. Личностные факторы регуляции управленческого взаимодействия руководителей предприятий с различными типологическими характеристиками организационной культуры
44. Ценностно-ориентационные факторы статуса руководителя как партнера по совместной управленческой деятельности
45. Ценностно-мотивационные факторы успешности личности в управленческой деятельности
46. Карьерные ориентации руководителей различных статусно-должностных рангов
47. Карьерные ориентации сотрудников: организационно-культурная вариативность
48. Динамика карьерных ориентаций руководителей и сотрудников в процессе организационной социализации
49. Представления сотрудников разнотипных организаций об «идеальном» и «типичном» руководителе
50. Методы повышения стрессоустойчивости руководителей и сотрудников
51. «Психическое выгорание» в управленческой деятельности: симптоматика, профилактика и преодоление
52. Эмоциональное выгорание персонала: личностные и организационно-деятельностные детерминанты
53. Копинг-поведение руководителей в трудных ситуациях управленческой деятельности
54. Психологические основы тайм-менеджмента
55. Проблема субъективного благополучия и личностного здоровья руководителей

56. Управленческие конфликты и культура организации
57. Феномен «организационных страхов» и его специфика в различных организационно-культурных контекстах
58. Страх в работе руководителя как детерминанта принятия управленческих решений
59. Разрешение конфликтов в организации с различным типом культуры: посредническая функция руководителя
60. Руководитель как объект психологического давления и манипуляции: организационно-культурная вариативность феномена

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Вопросы для подготовки к зачету представлены ниже.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЗАЧЕТУ

1. Предмет и задачи организационной психологии. Аспекты организационной реальности, относящиеся к компетенции психолога.
2. Эволюция организационных парадигм в XX столетии.
3. Централизованный (тоталитарный) и рыночный способы возникновения организации. Кооперация, специализация и иерархизация как основные организационные эффекты.
4. Внешние и внутренние цели организации. Миссия, стратегия и ресурсы организации.
5. Основные составляющие организации: организационная структура, технология, организационная культура, персонал.
6. Социально-психологические исследования формальных организаций. Значение теории бюрократии М. Вебера для организационной психологии. Механическая и организмическая модели организации.
7. Типы организационных структур и их социально-психологические особенности. Субординационные и координационные связи в организации: социально-психологические основы анализа, проектирования и оптимизации. Новые технологии и организационные структуры.
8. Организационная культура (ОК) как интегративная характеристика организации. Функции ОК и задачи организации. Данное представление как когнитивная основа готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
9. Социально-психологическая детерминация становления и развития организационных культур. Технологии поддержания и изменения ОК на различных этапах жизненного цикла организации. Данное представление как когнитивная основа готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
10. Проблема анализа ОК. Формализованный и идиографический подходы к изучению ОК.
11. Основные сферы диагностики организации. Основные способы диагностики по «неэкономическим» критериям. Данное представление как когнитивная основа готовности к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам.
12. Технология как компонент организации.

13. Модели организации совместной деятельности и их влияние на общение, сплоченность и социально-психологический климат группы. Данное представление как когнитивная основа готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
14. Организационные парадигмы по Л. Константину.
15. Концепция организационной культуры Г. Хофшtedта.
16. Типология организационной культуры по Т. Дилу и А. Кеннеди.
17. Типология организационной культуры К. Камерона и Р. Куинна.
18. Представления Ч. Хенди о типах организационных культур.
19. Невротические (девиантные, акцентуированные) организационные культуры. Данное представление как когнитивная основа готовности к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам.
20. Рамочные конструкции ОК. Типологии организационных культур (Л. Константин, Г. Хофштед, Ч. Хенди, Т. Дил, А. Кеннеди, К. Камерон, Р. Куинн и др.). Данное представление как когнитивная основа готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
21. Дисфункциональные нарушения ОК. Невротические организационные культуры: феноменология и типологизация. Деформация отношений между руководителями и подчиненными в рамках невротической культуры (М. Кетс де Врайс, Д. Миллер). Данное представление как когнитивная основа готовности к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам.
22. Типологические характеристики культуры организации и особенности проявления социально-психологических феноменов. Проблема специфичности организационной культуры в отечественных условиях. Данное представление как когнитивная основа готовности к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам.
23. Внутриорганизационные коммуникации: структура и типология. Проблема искажения и неоперативности внутриорганизационной информации. Основные виды ошибок и «барьеров» во внутриорганизационной коммуникации. Данное представление как когнитивная основа готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
24. Коммуникация и этапы организационного функционирования (прием на работу, должностная адаптация, «зрелое функционирование», контроль и оценка деятельности).
25. Внешнеорганизационные коммуникации. Внешняя среда организации как объект управления. Реклама как составная часть работы с «внешней средой». Имидж организации и связи с общественностью. Репутационный капитал организации.
26. Динамика «внешних» коммуникаций на различных этапах жизненного цикла организации (основание и ранний рост, развитие; средний возраст; зрелость; спад, завершение деятельности).
27. Общие правила и принципы построения эффективных коммуникаций. Коммуникативная компетентность и культура руководителя. Данное представление

как когнитивная основа готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.

28. Представление о жизненном цикле организации. Основные модели организационного развития. Этапы развития организации и их социально-психологическая характеристика.
29. Инновации в организациях. Основные виды психологических барьеров и типы психологических позиций сотрудников по отношению к инновациям.
30. Этапы организационных преобразований. Сопротивление организационным изменениям и его причины. Работа с сопротивлением реорганизации. Социально-психологические факторы успешности внедрения нововведений. Оценка эффективности организационных изменений.
31. Доверие в организации как опосредствующий фактор эффективности нововведений и организационного развития.
32. Власть как регулятор управленческой деятельности. Типы власти в организации. Предпочтение и использование руководителями различных форм власти: личностные, ситуационные и организационно-культурные детерминанты. Данное представление как когнитивная основа готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
33. Микрополитический подход к анализу управленческой деятельности. Понятие микрополитики. Основные формы и сценарии микрополитических игр. Тактика руководителя.
34. Социально-психологические проблемы оценки эффективности управленческой деятельности. Данное представление как когнитивная основа готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
35. Руководитель как должностное лицо. Типология управленческих должностей. Система управленческих функций и ролей.
36. Требования статусно-должностных позиций к управленческой компетентности руководителей. «Пирамида менеджерских навыков».
37. Социально-психологические особенности деятельности руководителя линейных, функциональных, штабных и матричных организационных структурах. Данное представление как когнитивная основа готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
38. Лидерский потенциал руководителя. Основные модели и подходы к пониманию лидерства в организационно-управленческой деятельности (подходы базирующиеся на лидере, отношениях, ведомом).
39. Социальная роль и психологическая позиция сотрудника (подчиненного). Социальные и социально-психологические категории сотрудников.
40. Должность и должностные полномочия как детерминанты организационного поведения людей: социально-психологические аспекты. Должность и её разновидности.
41. Виды должностных полномочий. Распределение должностных полномочий. Регламентация должностных прав и обязанностей. Социально-психологические аспекты рационализации должностной структуры.
42. Дисциплина и дисциплинарная ответственность работников перед организацией: социально-психологические факторы.
43. Психологические типы подчиненных. Личностные характеристики (особенности направленности, мотивации, самосознания, характера, когнитивной и психодинамической сферы) как факторы поведения человека в организации. Данное

представление как когнитивная основа готовности к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам.

44. Группы в организации: функции и типы. Влияние группы на поведение и установки сотрудников по отношению к организации, выполняемой работе, удовлетворенности трудом, производственную и социальную адаптацию. Данное представление как когнитивная основа готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
45. Руководство группой: проблема направленного влияния на систему групповых коммуникаций, норм, межличностных отношений, уровень сплоченности и социально-психологического климата. Данное представление как когнитивная основа готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
46. Соотношение стиля руководства, уровня развития группы и эффективности групповой деятельности. Ситуационная адаптация стиля руководства группой. Проблема совместимости руководителя и группы. Данное представление как когнитивная основа готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.
47. Группа как коллективный субъект управления: психология командного менеджмента. Область применения командного подхода в управлении.
48. Основные условия эффективной командной работы. Жизненный цикл команды. Командная работа и командное строительство (Team Building).
49. Распределение функциональных ролей в команде. Проблема формирования и оптимизации команды. Функции руководителя в структуре самоуправляемой команды.
50. Принятие групповых решений в традиционном и командном менеджменте. Социокультурные и психологические аспекты внедрения командного менеджмента в современных российских организациях.
51. Взаимодействие структурных подразделений и подсистем организации как социально-психологическая проблема. Социоперцептивные факторы регуляции межгрупповых отношений внутри организации и за её пределами. Зависимость адекватности межгруппового восприятия от содержания и способов организации межгруппового взаимодействия (цель и результат взаимодействия, способы взаимодействия, критерии оценки).
52. Социальная дистанция между группами и проблема соблюдения их участниками морально-этических норм. Межгрупповые конфликты внутри и вне организации: социально-психологические основы профилактики и разрешения.
53. Социально-психологические факторы и механизмы регуляции и оптимизации межгрупповых отношений и межгруппового взаимодействия внутри и вне организации. Данное представление как когнитивная основа готовности к диагностике, экспертизе и коррекции психологических свойств и состояний, психических процессов, различных видов деятельности человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития, факторов риска, принадлежности к гендерной, этнической, профессиональной и другим социальным группам.
54. Социально-психологическое сопровождение адаптации руководителей и сотрудников. Виды адаптационных процессов в организации. Этапы адаптации. Показатели адаптации.

55. Введение руководителя (сотрудника) в должность и его формы. Организационные, микросоциальные и личностные факторы успешной адаптации человека в организации.
56. Психологические основы планирования и реализации карьеры руководителей и сотрудников. Понятие карьеры; типы карьер.
57. Планирование карьеры как партнерское взаимодействие. Социально-психологическое обеспечение планирования карьеры и внутриорганизационных перемещений. Коучинг как форма персональной работы психолога с руководителями.
58. Абсентеизм как объект («мишень») управленческого и психологического воздействия. Детерминанты абсентеизма и контроль над ним. Организационная культура и проблемы абсентеизма в кадровой работе.
59. Текучесть кадров как объект («мишень») управленческого и психологического воздействия. Виды текучести кадров и факторы, её определяющие. Организационная культура и проблемы текучести персонала в кадровой работе.
60. Лояльность организации как объект («мишень») управленческого и психологического воздействия. Определение и методы измерения лояльности организации. Лояльность и организационно-трудовое поведение индивидов и групп. Отношение организации к своим сотрудникам и проблемы лояльности. Организационная культура и проблемы лояльности персонала в кадровой работе.

Критерии оценки по промежуточной аттестации (зачет)

Оценка **зачтено** выставляется в том случае, если студент:

хотя бы поверхностно *знает* феноменологию, закономерности и механизмы психической регуляции поведения людей в обсуждаемом локусе организационно-управленческой реальности; некоторые теории и концептуальные модели, диапазон их практического применения (возможности и ограничения);

умеет, допуская пусть даже существенные ошибки, исправляемые совместно с преподавателем, осуществлять психологический анализ обсуждаемого локуса организационно-управленческой реальности на основании усвоенных им теоретических и концептуальных моделей, знакомства с опытом применения этих моделей на практике;

владеет в общих чертах, испытывая значительные затруднения и совершая значительные ошибки, методологией психологического анализа функционирования и развития личности и группы в организационно-управленческом контексте, отдельными психологическими средствами оптимизации организационно-управленческой реальности.

Оценка **незачтено** выставляется в том случае, если студент:

не знает феноменологию, закономерности и механизмы психической регуляции поведения людей в обсуждаемом локусе организационно-управленческой реальности; теории и концептуальные модели, диапазон их практического применения (возможности и ограничения);

не умеет осуществлять психологический анализ обсуждаемого локуса организационно-управленческой реальности;

не владеет методологией психологического анализа функционирования и развития личности и группы в организационно-управленческом контексте, психологическими средствами оптимизации организационно-управленческой реальности.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

5.1 Основная литература:

1. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология. Модульный курс: учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. – М.-Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 446 с. Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=435528.

5.2 Дополнительная литература:

1. Анцупов, А.Я. Социально-психологическая оценка персонала: учебное пособие / А.Я. Анцупов, В.В. Ковалев. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 391 с. Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=118137.
2. Жог, В.И. Методология организационной психологии / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. – М.: МПГУ; Прометей, 2013. – 160 с. Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=275015.
3. Журавлёв, А.Л. Психология управления совместной деятельностью: новые направления исследований / А.Л. Журавлёв, Т.А. Нестик. – М.: Изд-во «Ин-т психологии РАН», 2010. – 248 с. Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=87639.
4. Захарова, Л.Н. Основы психологического консультирования организаций: учебное пособие. – М.: Логос, 2012. – 431 с. Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=119424.
5. Марасанов, Г.И. Психология в организационном консультировании / Г.И. Марасанов. – М.: Когито-Центр, 2009. – 368 с. Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=145003.
6. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии / отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлёв, А.Н. Занковский. – М.: Изд-во «Ин-т психологии РАН», 2015. – 712 с. Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=430628.
7. Шауфели, В. Увлеченность работой: Как научиться любить свою работу и получать от неё удовольствие / В. Шауфели, П. Дийкстра, Т. Иванова. – М.: Когито-Центр, 2015. – 144 с. Режим доступа: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=271666.
8. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство: Построение. Эволюция. Совершенствование / Э. Шейн: пер. с англ. – СПб.: Питер, 2002. – 336 с.

5.3 Периодические издания:

- Психологический журнал
- Вопросы психологии
- Психология. Журнал Высшей школы экономики
- Организационная психология
- Психология труда и организационная психология
- Психологические исследования
- Социальная психология и общество
- Человек. Сообщество. Управление

6 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, необходимые для освоения дисциплины.

Российское образование, федеральный портал [Официальный сайт] – URL: <https://www.edu.ru/>

Научная электронная библиотека [Официальный сайт] – URL: <https://elibrary.ru/>

Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Официальный сайт] – URL: <https://cyberleninka.ru/>

Электронная библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE» [Официальный сайт] – URL: <https://www.biblioclub.ru/>

Электронная библиотечная система «Юрайт» [Официальный сайт] – URL: <https://www.biblio-online.ru/>

Электронная библиотечная система «Лань» [Официальный сайт] – URL: <https://e.lanbook.com/>

Экономика. Социология. Менеджмент, федеральный образовательный портал (НИУ Высшая Школа Экономики) [Официальный сайт] – URL: <https://www.ecsocman.hse.ru/>

East View, базы данных компании «Ист Вью», включающие научные и научно-практические академические и независимые журналы по психологии [Официальный сайт] – URL: <https://dlib.eastview.com/>

PsyJournals, портал психологических изданий [Официальный сайт] – URL: <https://psyjournals.ru/>

Электронный научный журнал «Психологические исследования» [Официальный сайт] – URL: <https://psystudy.ru/>

Электронный научный журнал «Организационная психология» (НИУ Высшая Школа Экономики) [Официальный сайт] – URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru/>

Электронный научный журнал «Психология труда и организационная психология» (Институт психологии РАН) [Официальный сайт] – URL: <https://work-org-psychology.ru/>

Электронная библиотека по социально-гуманитарным наукам «Куб» [Официальный сайт] – URL: <https://www.koob.ru/>

Электронная библиотека психологической литературы «MyWorld» [Официальный сайт] – URL: <https://psylib.myword.ru/>

Электронная библиотека психологической литературы «Всё для студента» [Официальный сайт] – URL: <https://www.twirpx.com/>

Институт практической психологии «Иматон» [Официальный сайт] – URL: <https://www.imaton.ru/>

7 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

По курсу предусмотрено проведение лекционных и семинарских (практических) занятий. На *лекциях* преподавателем осуществляется систематическое изложение учебного материала, ставятся проблемы, представляются базовые ориентиры для самостоятельного освоения обучающимися содержания учебной дисциплины. На *семинарских (практических)* занятиях происходит разбор и обсуждение конкретных тем и проблем, освоение психодиагностического инструментария, овладение умениями психологического анализа организационно-управленческой реальности, приемами и средствами психологического проектирования решения проблем её оптимизации.

Важнейшим этапом освоения учащимися дисциплины «Организационная психология» является *самостоятельная работа*. Она приобщает студентов к исследовательской работе, обогащает опытом и знаниями, необходимыми для дальнейшего их становления как субъектов профессиональной психологической деятельности, прививает навыки работы с литературой, статистическими данными. Цель самостоятельной работы – систематизация, закрепление и расширение теоретических и практических знаний с использованием современных информационных технологий и литературных источников.

Используются следующие формы организации самостоятельной работы студентов.

Проработка учебного (теоретического) материала при самостоятельном изучении разделов и тем, способствующая обретению обучающимися базовой субъектной компетентности в профессиональной и учебно-профессиональной деятельности, выражающейся в способности и готовности самостоятельно ориентироваться в информационном пространстве современной организационной психологии, воспринимать и структурировать информацию в соответствии с индивидуальными особенностями и прогнозируемой траекторией движения в пространстве профессиональной психологической деятельности.

Подготовка письменных рефератов и эссе, устных докладов и сообщений по актуальным проблемам современной организационной психологии, значимым с точки зрения подготовки психолога.

Составление программ и проектов аналитико-диагностической и/или консультационно-развивающей направленности. Примерами могут служить программы изучения личности, группы, организации, схемы анализа проблемных организационно-управленческих ситуаций, проекты организационного развития, оптимизации управления и др.

Подготовка к групповым дискуссиям, предполагающим, например, моделирование диалога (полилога) представителей различных теоретических школ и направлений, а также – совместное решение конкретной организационно-управленческой проблемы (оценка и оптимизация социально-психологического климата рабочей группы, выработка критериев психологического отбора на определенные должностные позиции в организации).

Подготовка к текущему контролю, включающая в себя проработку и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовку к семинарским и практическим занятиям, обобщающим коллоквиумам и контрольным работам в соответствии с планами учебных занятий

Контроль самостоятельной работы студентов осуществляется еженедельно в соответствии с программой занятий.

Организация процесса самостоятельной работы (СР) по дисциплине (модулю)
«Организационная психология»

№	Наименование раздела	Виды/формы самостоятельной работы	Сроки выполнения	Формы контроля
1	2	3	4	5
1.	Введение в организационную психологию	Направленная рефлексия организационных представлений (сравнение индивидуальных моделей реальной и идеальной организации или рефлексивное осмысление имплицитных моделей организации) Подготовка творческого задания/эссе связанного со сравнительным анализом основных теоретических подходов к изучению организации Подготовка к участию в групповой дискуссии «Организационные парадигмы: архаика, традиции, инновации» Подготовка к текущему контролю	за 10 недель до зачетной сессии	Предоставление рефлексивного мини-отчета Предоставление результатов микроисследования/микропроекта Участие в групповой дискуссии Контрольная работа
2.	Организация с точки зрения психологии	Подготовка реферата по одной из примерных тем, предложенных в РПД Разработка микрогруппового	за 6 недель до зачетной сессии	Предоставление реферата Предоставление отчета по

№	Наименование раздела	Виды/формы самостоятельной работы	Сроки выполнения	Формы контроля
1	2	3	4	5
		проекта по сравнительному анализу возможностей и ограничений основных теоретических подходов к изучению организационной культуры Подготовка к участию в групповой дискуссии «Невротические организации: снаружи и изнутри» (на основе анализа конкретных ситуаций) Самостоятельное изучение подтем: «Диапазон управления руководителя и организационное проектирование» и «Инновации в организациях: работа с сопротивлением» Подготовка к текущему контролю		микрогрупповому проекту Участие в групповой дискуссии Контрольная работа
3.	Организационные феномены и процессы: психологическое содержание	Подготовка реферата по одной из примерных тем, предложенных в РПД Разработка микрогруппового проекта по анализу и оптимизации организационно-психологических феноменов и процессов Самостоятельное изучение подтем «Организационная социализация личности», «Феномен организационных страхов» Подготовка к текущему контролю	за 2 недели до зачетной сессии	Предоставление реферата Предоставление отчета по микрогрупповому проекту Контрольная работа

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

8.1 Перечень информационных технологий

- Проверка заданий по самостоятельной работе, информирование о результатах текущей аттестации (контрольные работы и др.), консультирование по электронной почте.
- Использование электронных презентаций при проведении семинарских (практических) занятий.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения

Microsoft Windows 8, 10

Microsoft Office Professional Plus

Комплект антивирусного программного обеспечения

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<https://elibrary.ru/>).
2. Электронная библиотечная система «Юрайт» (<https://www.biblioclub.ru/>).
3. Электронная библиотечная система «Лань» (<https://e.lanbook.com/>).
4. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» (<https://cyberleninka.ru/>)
4. Электронный каталог библиотеки КубГУ (<https://www.kubsu.ru/node/>).
5. Коллекция журналов издательства Elsevier на портале ScienceDirect (<https://www.sciencedirect.com/>).
8. EBSCO, универсальная база данных зарубежных полнотекстовых научных журналов по всем областям знаний (<https://search.epnet.com/>).
9. East View, базы данных компании «Ист Вью», включающие научные и научно-практические академические и независимые журналы по психологии (<https://dlib.eastview.com/>)

9 Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Аудитория для проведения занятий лекционного типа (ауд. 415А, ул. Ставропольская, 149), оснащенная необходимым комплектом учебной мебели, доской учебной
2.	Семинарские (практические) занятия	Аудитория для проведения занятий семинарского типа (ауд. 415А, ул. Ставропольская, 149), оснащенная необходимым комплектом учебной мебели, доской учебной
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций (ул. Ставропольская, 149), оснащенная мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации (ул. Ставропольская, 149), оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы (ул. Ставропольская, 149), оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета