

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.

подпись

« 29 » _____ мая _____ 2020г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.04.02 «ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ»

Направление подготовки 37.04.01 Психология

Направленность (профиль):

Прикладная психология

Программа подготовки академическая

Форма обучения заочная

Квалификация (степень) выпускника: Магистр

Краснодар 2020

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.04.02 «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.04.02 «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», «Планирование теоретического и эмпирического исследования», «Методология и философия науки», «Качественные и количественные методы исследований в психологии», «Научные школы и теории в современной психологии», «Психология развития», «Профессиональное общение», «Психология конфликта», «Психодиагностика в научных и прикладных исследованиях», «Психология личности/Теории личности», «Юридическая психология/Психология приватности».

Дисциплина «Организационная психология» изучается параллельно с дисциплинами «Актуальные проблемы теории и практики современной психологии», «Отрасли психологии, психологические практики и психологические службы», «Преподавание психологии в системе высшего и дополнительного образования», «Эго-психология и психология идентичности», «Психология безопасности личности/Современные психотерапевтические практики», «Семейное консультирование/Основы бизнес-консультирования», «Психология переговоров/Психология суверенности личности».

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 *общепрофессиональных* и *профессиональных* 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	феноменологию, закономерности и механизмы функционирования и развития личности и	осуществлять диагностику, экспертизу и коррекцию психологических свойств,	ориентирами, стратегиями и приемами обеспечения оптимального функциониро-

№ пп.	Индекс компет енции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		состояний, психических 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	группы в организационно-управленческом контексте	состояний и процессов личности и группы в конкретном организационно-управленческом контексте на основании соотнесения возможностей и ограничений индивидуально-группового субъекта с характеристиками организационно-деятельностной среды	вания и позитивного 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 3 зачетные единицы (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ЗФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Сессии	
		2	3
Контактная работа, в том числе:			
Аудиторные занятия (всего)	14	20	—
Занятия лекционного типа	6	6	—
Лабораторные занятия	—	—	—
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	8	—	8
Иная контактная работа:			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	—	0,2
Самостоятельная работа, в том числе			
Проработка учебного (теоретического) материала при самостоятельном изучении разделов	28	10	18
Реферат / эссе	12	—	12
Выполнение индивидуальных заданий (проведение мини-исследований, разработка проектов решения организационно-управленческих проблем)	20	10	10
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.)	26	10	16
Контроль:			

Подготовка к зачету		3,8	–	3,8
Общая трудоемкость	час.	108	36	72
	в том числе контактная работа	14,2	6	8,2
	зач. ед.	3	1	2

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в период сессий 2 и 3 (*заочная форма*)

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Введение в организационную психологию	22	2	2	–	18
2.	Организация с точки зрения психологии	40	2	2	–	36
3.	Организационные феномены и процессы: психологическое содержание	42	2	4	–	36
	Итого по дисциплине:		6	8	0	90

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	Р/Э КонР
3.	Организационные феномены и процессы: психологическое содержание	3. Психологическое содержание организационных феноменов и процессов	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	– История и перспективы развития организационной психологии	Групповая дискуссия Контрольная работа

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
	психологию		
2.	Организация с точки зрения психологии	– Структура, технология и культура организации: психологические эффекты и корреляты – Организационная культура и развитие организации	Групповая дискуссия 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	Комплект методических материалов по видам самостоятельной работы студентов, утверждённый на заседании кафедры социальной психологии и социологии

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
	мини-исследований, разработка проектов решения организационно-управленческих проблем)	управления, протокол № 8 от 28 марта 2017 г. и заседании кафедры психологии личности и общей психологии, 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	2

Семестр (сессия)	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количе- ство часов
		корреляты 3. Организационная культура и развитие 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. Гулевич, О.А. Социальная психология справедливости / О.А. Гулевич. – М.: Изд-во «Ин-т психологии РАН», 2011. – 288 с. Режим доступа: https://www.biblioclub.ru/86283_Sotsialnaya_psikhologiya_spravedlivosti.html.
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. Журавлев, А.Л. Психология управления совместной деятельностью: новые направления исследований / А.Л. Журавлев, 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. 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.
5. Практикум по психологии профессиональной деятельности и менеджмента: учебное пособие / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – 2-е изд. – СПб.: Изд-во СПбГУ, 2004. – 240 с.
6. Рябов, В.Б. Гуманитарная технология организационного проектирования и развития / В.Б. Рябов. – М.: Изд-во «Ин-т психологии РАН», 2011. – 224 с. Режим доступа: https://www.biblioclub.ru/86270_Gumanitarnaya_tekhnologiya_organizatsionnogo_proektirovaniya_i_razvitiya.html.
7. 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.
8. Сушков, И.Р. Психологические отношения человека в социальной системе / И.Р. Сушков. – М.: Изд-во «Ин-т психологии РАН», 2008. – 412 с. Режим доступа: https://www.biblioclub.ru/86960_Psikhologicheskie_otnosheniya_cheloveka_v_sotsialnoi_sisteme.html.
9. 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.
10. 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	за 10 недель до зачетной сессии	Предоставление рефлексивного мини-отчета Предоставление результатов микроисследования/микропроекта Участие в групповой дискуссии Контрольная работа

№	Наименование раздела	Виды/формы самостоятельной работы	Сроки выполнения	Формы контроля
1	2	3	4	5
		парадигмы: архаика, традиции, инновации» Подготовка к текущему контролю		
2.	Организация с точки зрения психологии	Подготовка реферата по одной из примерных тем, предложенных в РПД Разработка микрогруппового 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	за 6 недель до зачетной сессии	Предоставление реферата Предоставление отчета по 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	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, 350040 г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149, оснащенная учебной мебелью (столы, стулья), доской, мобильным комплектом (ноутбук, проектор).
2	Семинарские занятия	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, 350040 г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149; оснащенная учебной мебелью (столы, стулья), доской, мобильным комплектом (ноутбук, проектор)
3	Групповые (индивидуальные) консультации	Аудитория для проведения групповых и индивидуальных консультаций (350040 г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149); оснащенная учебной мебелью (столы, стулья), доской, мобильным комплектом (ноутбук, проектор).
4	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации (350040 г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149), оснащенная учебной мебелью (столы, стулья), доской, мобильным комплектом (ноутбук, проектор).
5	Самостоятельная	Помещение для самостоятельной работы, 350040 г.

	работа	Краснодар, ул. Ставропольская, 149, № А213 (Зал доступа к электронным ресурсам и каталогам), оснащённое: офисная мебель, компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
--	--------	---