

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФГБОУ ВО «СГУ имени Н. Г. Чернышевского»

Факультет психологии

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по УМР,  
проф. Е.Г. Елина



2016 г.

**Рабочая программа дисциплины**  
**ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ**

Направление подготовки  
38.03.01 «Экономика»

Профиль подготовки  
Финансы и кредиты  
Экономика предпринимательства

Квалификация (степень) выпускника  
**Бакалавр**

Форма обучения  
**заочная**

Саратов,  
2016

## **1. Цели освоения дисциплины**

Целями освоения дисциплины «Организационная психология» являются формирование знаний о психологическом содержании и структуре управленческой деятельности, психологических особенностях личности руководителя и психологических закономерностях совместной деятельности людей по достижению организационных целей; формирование практических навыков психологического сопровождения управленческой деятельности в различных областях народного хозяйства.

## **2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата**

Дисциплина «Организационная психология» (Б1.Б.11) является дисциплиной базовой части блока 1 «Дисциплины», данной ООП бакалавриата. Программа дисциплины ориентирована на теоретическую и практическую подготовку студентов в сфере организационной психологии, знания, полученные в ходе освоения дисциплины расширят профессиональные горизонты студентов и сформируют их социально-психологическую компетентность, которая выступает одним из профессионально-значимых качеств современного менеджера.

Знания и навыки, полученные в ходе освоения курса «Организационная психология» составляет основу для формирования готовности руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности.

## **3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:**

ОК-5 — способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ОК-7 – способность к самоорганизации и самообразованию

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

### **•Знать:**

- место организационной психологии в системе социальной психологии, базовые концепции организационной психологии, ее основные разделы;
  1. историю развития организационной психологии и её основные этапы;
  2. базовые подходы к решению задач управленческой коммуникации, межличностного и межкультурного взаимодействия в области профессиональной деятельности, управления конфликтами, разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе базовых современных подходов к управлению персоналом, в том числе в межкультурной среде

### **•Уметь:**

1. применять знания, полученные за время прочтения курса; свободно оперировать психологическими понятиями; пользоваться психологическими

знаниями при объяснении явлений в сфере организационной психологии и групповых процессов.

2. Выполнять управленческую деятельность в части задач управленческой коммуникации, межличностного и межкультурного взаимодействия в области профессиональной деятельности, управления конфликтами, разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций осуществлять анализ профессиональной деятельности менеджера с точки зрения обеспечения его психологической эффективности;

**• Владеть:**

1. профессиональными умениями психологического анализа профессиональной деятельности менеджера, явлений в сфере организационной психологии и совместной деятельности по достижению организационных целей;
2. практическими умениями управленческой коммуникации, межличностного и межкультурного взаимодействия в области профессиональной деятельности, управления конфликтами, разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций, практическими умениями анализа профессиональной деятельности менеджера с точки зрения обеспечения его психологической эффективности.

#### 4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 часов.

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Формы промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Семинары	Практические занятия	Самостоятельная работа	
3 семестр								
1	Организационная психология как научная дисциплина. История формирования, предмет и проблематика организационной психологии.	4	1	2			34	Формы текущего контроля успеваемости: контроль самостоятельной подготовки согласно контрольным вопросам, контроль посещаемости и активности в мини-дискуссиях.
4 семестр								
2	Организационная власть.	4	2	1		2	12	Формы текущего контроля

								успеваемости: контроль самостоятельной подготовки согласно контрольным вопросам, контроль участия в практических занятиях, проверка письменных работ, рефератов и медиапрезентаций.
3	Профессиональное здоровье долголетие персонала. и	4	3	1		2	14	Формы текущего контроля успеваемости: контроль самостоятельной подготовки согласно контрольным вопросам, контроль участия в практических занятиях, проверка письменных работ, рефератов и медиапрезентаций.
4	Организационное развитие изменение и	4	4	2		4	30	Формы текущего контроля успеваемости: контроль самостоятельной подготовки согласно контрольным вопросам, контроль участия в практических занятиях, проверка письменных работ, рефератов и медиапрезентаций.
	Промежуточная аттестация							<b>Зачет (4 часа) (контрольная работа)</b>
	Итого по курсу			6		8	90	

### Содержание дисциплины

#### **Тема 1. Организационная психология как научная дисциплина.**

**История формирования, предмет и проблематика организационной психологии.** Оформление организационной психологии в самостоятельную научную дисциплину Область и предмет исследования организационной психологии. Организационная психология как система поведенческих технологий. Влияние успехов американских, европейских и японских компаний на развитие организационной психологии. Уровни анализа в организационной психологии. Ситуационный подход в организационной психологии. Научная парадигма современной организационной психологии. Организационная власть как базовый организационно-психологический процесс и психическая реальность.

Власть как базовая категория организационной психологии. Проблема субъекта организационной власти. Перспективы развития организационной психологии. Доверие в организации, лояльность и приверженность персонала, увлеченность персонала работой, управление карьерой.

**Тема 2. Организационная власть и лидерство.** Феномен власти. Власть как межличностное взаимодействие. Анализ деструктивного повиновения в организационно-психологическом контексте. Административное повиновение. Власть как системообразующая категория организационной психологии. Лидерство и организационная власть. Теории лидерства. Заместители лидерства в организации. Лидерство, руководство - сущность и специфика. Социальное влияние в руководстве коллективом. Социальное влияние и лидерство. Эволюция социо-психологических подходов к феномену лидерства. Природа организаций и организационные цели с точки зрения психологии. Формализация организационного поведения. Мотивация. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Перепроектирование заданий и функций работников. Партисипативность. Понятие организационной культуры. Содержание и уровни организационной культуры. Формирование организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Взаимодействие между культурами. Изменение организационной культуры. Организационное развитие. **Власть и группа.** Природа групп в организации. Классификация групп в организации. Стадии развития группы. Групповое давление и конформность. Групповая сплоченность и совместимость. Структура группы. Статус. Роли. Ролевая идентификация. Групповые (ролевые) ожидания. Ролевой конфликт. Групповые нормы. Групповые санкции. Нормы в организации. Формирование групповых норм. Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение. Общение в организации. Коммуникативная функция общения. Регулятивная функция общения. Перцептивная функция общения. Особенности межличностного восприятия. Общение и понимание. Формальное и неформальное общение в организации. Общение и стиль управления. Пути повышения эффективности общения в организации.

**Индивид и организация.** Индивидуальные различия. Индивидуальный стиль деятельности. Способности и их соответствие требованиям организации. Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида. Личность и организация. Теории личности. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида. Ценности работников в организации и организационное поведение. Отбор персонала. Оценочное интервью. Тестирование, используемое в профотборе. Центр оценки кадров. Коммуникация и общение, интерактивная, перцептивная и коммуникативная стороны общения. Конфликт: виды, стадии, последствия, преодоление, конфликтная личность. Трудовые аттитюды.

### **Тема 3. Профессиональное здоровье и долголетие персонала.**

Удовлетворенность трудом, увлеченность персонала работой, Поведение и переживания, связанные с работой. Стресс и работа. Синдром «выгорания».

Методы психологической помощи при стрессе. Факторы, влияющие на физическое и психологическое состояние сотрудников. Стрессоры в производственной среде. Реакция на стресс: тип личности А и тип личности В. Гендерные различия реакции на стресс. Сущность синдрома «выгорания». Методы снижения уровня стресса (организационные и персональные).

#### **Тема 4. Организационное развитие и изменение**

История изучения изменений в социальной психологии: необихевиоризм, интеракционизм, когнитивизм. Содержание и теоретические модели изменений в группе и личности. Социально-психологическое закономерности влияние в малой группе: влияние большинства. Социально-психологическое закономерности влияние в малой группе: влияние меньшинства, лидерство как инструмент влияния на группу, влияние в большой социальной группе: внушение, заражение, подражание. Организационные изменения как процесс влияния меньшинства. Лидерство как инструмент влияния на группу: нравственная регуляция управленческих интеракций. Изменение установок: теории когнитивного диссонанса. Управление организационными изменениями и организационное развитие. Модель организационных изменений К. Левина, Э. Шейна, эффективность организационных изменений и их психологическая оценка. Психологические последствия изменений для организации и персонала: субъективная трудовая незащищенность.

#### **Содержание практических занятий:**

##### **Практические занятия по теме 1.**

##### **Организационная психология как научная дисциплина.**

1. История формирования, предмет и проблематика организационной психологии.
2. Оформление организационной психологии в самостоятельную научную дисциплину.
3. Область и предмет исследования организационной психологии.
4. Организационная психология как система поведенческих технологий.
5. Влияние успехов американских, европейских и японских компаний на развитие организационной психологии.
6. Уровни анализа в организационной психологии.
7. Ситуационный подход в организационной психологии.
8. Научная парадигма современной организационной психологии.
9. Организационная власть как базовый организационно-психологический процесс и психическая реальность.
10. Власть как базовая категория организационной психологии.
11. Проблема субъекта организационной власти.
12. Перспективы развития организационной психологии.
13. Доверие в организации и воспринимаемая организационная поддержка,
14. Лояльность и приверженность персонала,
15. Увлеченность персонала работой,

## 16. Управление карьерой.

### **Практические занятия по теме 2. Организационная власть и лидерство.**

1. Феномен власти.
2. Власть как межличностное взаимодействие.
3. Анализ деструктивного повиновения в организационно-психологическом контексте.
4. Административное повиновение.
5. Власть как системообразующая категория организационной психологии.
6. Лидерство и организационная власть.
7. Теории лидерства.
8. Заместители лидерства в организации.
9. Лидерство, руководство - сущность и специфика.
10. Социальное влияние в руководстве коллективом.
11. Социальное влияние и лидерство.
12. Эволюция социо-психологических подходов к феномену лидерства.
13. Природа организаций и организационные цели с точки зрения психологии. Формализация организационного поведения.
14. Мотивация.
15. Содержательные теории мотивации.
16. Процессуальные теории мотивации.
17. Понятие организационной культуры, содержание и уровни организационной культуры.
18. Формирование организационной культуры.
19. Влияние культуры на организационную эффективность.
20. Классификация и природа групп в организации.
21. Стадии развития группы.
22. Групповое давление и конформность.
23. Групповая сплоченность и совместимость.
24. Структура группы.
25. Ролевая идентификация.
26. Групповые (ролевые) ожидания.
27. Ролевой конфликт.
28. Групповые нормы.
29. Групповые санкции.
30. Нормы в организации.
31. Формирование групповых норм.
32. Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение.
33. Общение в организации.
34. Коммуникативная функция общения.
35. Регулятивная функция общения.
36. Перцептивная функция общения.
37. Особенности межличностного восприятия.
38. Общение и понимание.
39. Формальное и неформальное общение в организации.

40. Общение и стиль управления.
41. Пути повышения эффективности общения в организации.
42. Индивидуальные различия.
43. Индивидуальный стиль деятельности.
44. Способности и их соответствие требованиям организации.
45. Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.
46. Личность и организация.
47. Теории личности.
48. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.
49. Ценности работников в организации и организационное поведение.
50. Отбор персонала.
51. Оценочное интервью.
52. Тестирование, используемое в профотборе.
53. Центр оценки кадров.
54. Коммуникация и общение, интерактивная, перцептивная и коммуникативная стороны общения.
55. Конфликт: виды, стадии, последствия, преодоление, конфликтная личность.

### **Тема 3. Профессиональное здоровье и долголетие персонала.**

1. Трудовые аттитюды.
2. Удовлетворенность трудом, увлеченность персонала работой,
3. Поведение и переживания, связанные с работой.
4. Стресс и работа. Синдром «выгорания».
5. Методы психологической помощи при стрессе.
6. Факторы, влияющие на физическое и психологическое состояние сотрудников.
7. Стрессоры в производственной среде.
8. Реакция на стресс: тип личности А и тип личности В.
9. Гендерные различия реакции на стресс.
10. Сущность синдрома «выгорания».
11. Методы снижения уровня стресса (организационные и персональные).

### **Тема 4. Организационное развитие и изменение**

1. История изучения изменений в социальной психологии: необихевиоризм, интеракционизм, когнитивизм.
2. Содержание и теоретические модели изменений в группе и личности.
3. Социально-психологическое закономерности влияние в малой группе: влияние большинства.
4. Социально-психологическое закономерности влияние в малой группе: влияние меньшинства,
5. Лидерство как инструмент влияния на группу, влияние в большой социальной группе: внушение, заражение, подражание.



6. Организационные изменения как процесс влияния меньшинства.
7. Лидерство как инструмент влияния на группу.
8. Нравственная регуляция управленческих интеракций.
9. Изменение установок: теории когнитивного диссонанса.
10. Управление организационными изменениями и организационное развитие. Модель организационных изменений К. Левина,
11. Модель организационных изменений Э. Шейна,
12. Ордерная модель организационных изменений Л.Н. Аксеновской.
13. Эффективность организационных изменений и их психологическая оценка.
14. Психологические последствия изменений для организации и персонала: субъективная трудовая незащищенность.
15. Изменение организационной культуры.

## 5. Образовательные технологии

Изучение дисциплины «Организационная психология» предусматривает теоретическое изучение материала и практическую отработку умений выполнять психологический анализ проблемных состояний управленческого взаимодействия; применять методы, приемы, направленные на развитие профессионализма управленческого персонала, и повышение эффективности системы управления.

В целом реализация обучения дисциплине «Организационная психология» в соответствии с требованиями ФГОС ВО и с учетом специфики ООП предусматривает следующие виды учебной работы:

- лекции по проблемам, изучаемым в рамках дисциплины (30% аудиторных занятий),
- практические занятия (70% аудиторных занятий),
- самостоятельную работу студентов бакалавриата (80% от общей трудоемкости дисциплины).

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, по данной рабочей программе составляет не менее 70% аудиторных занятий.

В процессе чтения **лекций** используются следующие образовательные технологии:

- информационные технологии интерактивного обучения (мультимедийные презентации);
- технология проблемного изложения учебного материала;
- технологии активного обучения (активизация мышления студентов на лекции с активной обратной связью или с использованием метода эвристической беседы).

*Мультимедийная презентация* – это один из самых перспективных обучающих инструментов, позволяющий одновременно задействовать графическую, текстовую и аудиовизуальную информацию. Чередование или комбинирование текста, графики позволяет донести информацию по дисциплине «Организационная психология» в максимально наглядной и легко

воспринимаемой форме. Классический вариант мультимедийной презентации, основанной на демонстрации слайд-шоу – мультимедийная презентация PowerPoint. Этот вид презентаций отличается простотой использования и легкостью видоизменения содержания, основных параметров и настроек. Презентации PowerPoint необходимы для оптимизации учебного процесса, именно поэтому в настоящее время широко используются при проведении лекций. Удобная слайдовая структура и возможность разместить достаточный объем графической и текстовой информации. В состав данного вида презентаций включаются графические объекты типа диаграмм, фотографий и схем.

*Проблемное изложение учебного материала* – педагогическая технология организации лекции, при которой изложение учебного материала осуществляется на основе создания проблемных ситуаций, формулирования и решения проблемных задач. Такое преподавание имитирует исследовательский процесс, усиливает мыслительную активность студентов и повышает мотивацию познавательной деятельности.

*Активизация мышления студентов* осуществляется в процессе изложения лекционного материала с использованием активной обратной связи или метода эвристической беседы. Лекция с активной обратной связью ориентирована на глубокое понимание и усвоение учебного материала обучающихся и предусматривает использование приемов аргументации, доказательства, контрольных вопросов и ответов на вопросы, возникающие у студентов в процессе осмысления теоретического материала лекции. Эвристическая беседа – это диалогический метод обучения с использованием тщательно продуманной системы вопросов, предполагающих размышление и подводящих обучающихся к усвоению цепочки фактов.

**На практических занятиях** применяются:

- интерактивные технологии (дискуссии в группах);
- учебный тренинг.

*Дискуссия* – форма учебной работы, в рамках которой студенты высказывают своё мнение по проблеме, заданной преподавателем. Дискуссии уместны при обсуждении студентами проблемных и неоднозначных вопросов, требующих выработки решения в ситуации неопределенности и аргументированного изложения своих взглядов или профессиональной позиции.

*Учебный тренинг* – форма учебной работы, организуемая на основе технологии интерактивного обучения «индивидуальный технологический тренинг», в основу которой положено использование имитационных тренинговых упражнений. В рамках дисциплины «Организационная психология» предусмотрены тренинговые упражнения, направленные на развитие коммуникативных навыков и этнокультурной толерантности в рамках занятий по темам «Межкультурная коммуникация в рамках различных моделей культур (сравнительный анализ)» и «Межкультурная перцепция и межкультурное взаимодействие».

В процессе **самостоятельной работы** бакалавров рекомендуются к использованию:

- технология организации самостоятельной работы обучающихся;
- технология реализации индивидуальной образовательной траектории;

*Самостоятельная работа студентов* – учебная деятельность студента, которая планируется, выполняется по заданиям, при методическом руководстве и под контролем преподавателя, но без его прямого участия. В рамках дисциплины самостоятельная работа студентов бакалавриата предусматривает индивидуальное учебно-методическое обеспечение дисциплины, индивидуальные консультации студентов и текущий контроль за выполнением самостоятельных практических заданий.

*Индивидуальная образовательная траектория* – определенная последовательность составляющих учебной деятельности каждого студента по реализации собственных образовательных целей, соответствующая его способностям, возможностям, мотивации, интересам и осуществляемая при координирующей, организующей, консультирующей деятельности преподавателя. Реализация индивидуальной образовательной траектории в рамках дисциплины «Психология межкультурной коммуникации» осуществляется путем составления каждым студентом бакалавриата своей индивидуальной образовательной программы на основе специально разработанного учебно-методического комплекса. В согласованной с преподавателем индивидуальной образовательной программе студенты самостоятельно определяют порядок выполнения практических заданий по дисциплине в объеме не менее 75% от общего объема заданий учебно-методического комплекса и форму отчетности в системе текущего контроля.

### **Особенности организации образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

Студенты с ограниченными возможностями здоровья могут обучаться с использованием дистанционных технологий, главным преимуществом которых является возможность индивидуализации их траекторий обучения, конкретизирующей содержание, методы, темп учебной деятельности обучающегося с учетом специфики ресурсов его здоровья. Преподавателю данные технологии дают возможность следить за конкретными действиями студента с ОВЗ при решении конкретных задач, при необходимости вносить требуемые корректировки в деятельность обучающегося и педагогические методы взаимодействия с ним.

Для студентов с *ОВЗ по слуху* предусматривается применение сурдотехнических средств, таких как, системы беспроводной передачи звука, техники для усиления звука, видеотехника, мультимедийная техника, видеоматериалы и другие средства передачи информации в доступных им формах.

Для студентов с *ОВЗ по зрению* предусматривается применение технических средств усиления остаточного зрения и средств преобразования визуальной информации в аудио и тактильные сигналы, таких как, брайлевская компьютерная техника, электронные лупы, программы не визуального доступа к

информации, программы-синтезаторы речи и другие средства передачи информации в формах, доступных для лиц с нарушенным зрением.

Для студентов с нарушениями опорно-двигательной функции предусматривается применение специальной компьютерной техники с соответствующим программным обеспечением, в том числе, специальные возможности операционных систем, таких, как экранная клавиатура, и альтернативные устройства ввода информации.

Основной формой организации педагогического процесса является интегрированное обучение инвалидов, т.е. все студенты обучаются в смешанных группах, имеют возможность постоянно общаться со сверстниками, легче адаптируются в социуме.

**6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины «Организационная психология».**

**Самостоятельная работа студентов включает:**

1. Проработку содержания лекционного курса.
2. Изучение теоретического материала по рекомендованной литературе с составлением конспектов, глоссария и персоналий по ключевым темам курса.
3. Подготовку к практическим занятиям и зачету.
4. Подготовку докладов, мультимедийных презентаций и сообщений для выступления на практических занятиях
5. Подготовку к промежуточной аттестации по дисциплине.

**Порядок выполнения самостоятельной работы**

При самостоятельном изучении каждой темы студент ориентируется на основные понятия, выделенные преподавателем; самоконтроль знаний предлагает ответы на вопросы для самостоятельной подготовки; самостоятельная отработка умений и навыков осуществляется при выполнении практических заданий с последующим отчетом по ним преподавателю.

**6.1. Вопросы и задания для подготовки к практическим занятиям по дисциплине «Организационная психология»**

1. История формирования, предмет и проблематика организационной психологии.
2. Оформление организационной психологии в самостоятельную научную дисциплину.
3. Область и предмет исследования организационной психологии.
4. Организационная психология как система поведенческих технологий.
5. Влияние успехов американских, европейских и японских компаний на развитие организационной психологии.
6. Уровни анализа в организационной психологии.
7. Ситуационный подход в организационной психологии.
8. Научная парадигма современной организационной психологии.

9. Организационная власть как базовый организационно-психологический процесс и психическая реальность.
10. Власть как базовая категория организационной психологии.
11. Проблема субъекта организационной власти.
12. Перспективы развития организационной психологии.
13. Доверие в организации и воспринимаемая организационная поддержка,
14. Лояльность и приверженность персонала,
15. Увлеченность персонала работой,
16. Управление карьерой.
17. Феномен власти.
18. Власть как межличностное взаимодействие.
19. Анализ деструктивного повиновения в организационно-психологическом контексте.
20. Административное повиновение.
21. Власть как системообразующая категория организационной психологии.
22. Лидерство и организационная власть.
23. Теории лидерства.
24. Заместители лидерства в организации.
25. Лидерство, руководство - сущность и специфика.
26. Социальное влияние в руководстве коллективом.
27. Социальное влияние и лидерство.
28. Эволюция социо-психологических подходов к феномену лидерства.
29. Природа организаций и организационные цели с точки зрения психологии.  
Формализация организационного поведения.
30. Мотивация.
31. Содержательные теории мотивации.
32. Процессуальные теории мотивации.
33. Понятие организационной культуры, содержание и уровни организационной культуры.
34. Формирование организационной культуры.
35. Влияние культуры на организационную эффективность.
36. Классификация и природа групп в организации.
37. Стадии развития группы.
38. Групповое давление и конформность.
39. Групповая сплоченность и совместимость.
40. Структура группы.
41. Ролевая идентификация.
42. Групповые (ролевые) ожидания.
43. Ролевой конфликт.
44. Групповые нормы.
45. Групповые санкции.
46. Нормы в организации.
47. Формирование групповых норм.
48. Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение.
49. Общение в организации.

50. Коммуникативная функция общения.
51. Регулятивная функция общения.
52. Перцептивная функция общения.
53. Особенности межличностного восприятия.
54. Общение и понимание.
55. Формальное и неформальное общение в организации.
56. Общение и стиль управления.
57. Пути повышения эффективности общения в организации.
58. Индивидуальные различия.
59. Индивидуальный стиль деятельности.
60. Способности и их соответствие требованиям организации.
61. Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.
62. Личность и организация.
63. Теории личности.
64. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.
65. Ценности работников в организации и организационное поведение.
66. Отбор персонала.
67. Оценочное интервью.
68. Тестирование, используемое в профотборе.
69. Центр оценки кадров.
70. Коммуникация и общение, интерактивная, перцептивная и коммуникативная стороны общения.
71. Конфликт: виды, стадии, последствия, преодоление, конфликтная личность.
72. Трудовые аттитюды.
73. Удовлетворенность трудом, увлеченность персонала работой,
74. Поведение и переживания, связанные с работой.
75. Стресс и работа. Синдром «выгорания».
76. Методы психологической помощи при стрессе.
77. Факторы, влияющие на физическое и психологическое состояние сотрудников.
78. Стрессоры в производственной среде.
79. Реакция на стресс: тип личности А и тип личности В.
80. Гендерные различия реакции на стресс.
81. Сущность синдрома «выгорания».
82. Методы снижения уровня стресса (организационные и персональные).
83. История изучения изменений в социальной психологии: необихевиоризм, интеракционизм, когнитивизм.
84. Содержание и теоретические модели изменений в группе и личности.
85. Социально-психологическое закономерности влияние в малой группе: влияние большинства.
86. Социально-психологическое закономерности влияние в малой группе: влияние меньшинства,

87. Лидерство как инструмент влияния на группу, влияние в большой социальной группе: внушение, заражение, подражание.
88. Организационные изменения как процесс влияния меньшинства.
89. Лидерство как инструмент влияния на группу.
90. Нравственная регуляция управленческих интеракций.
91. Изменение установок: теории когнитивного диссонанса.
92. Управление организационными изменениями и организационное развитие. Модель организационных изменений К. Левина,
93. Модель организационных изменений Э. Шейна,
94. Ордерная модель организационных изменений Л.Н. Аксеновской.
95. Эффективность организационных изменений и их психологическая оценка.
96. Психологические последствия изменений для организации и персонала: субъективная трудовая незащищенность.
97. Изменение организационной культуры.

### **Рекомендации по выполнению контрольных работ в реферативной форме и реферированию литературы**

Реферат является самостоятельной работой студента. Основная задача работы над рефератом – углубленное изучение определенной проблемы, получение более полной информации по разделу изучаемой дисциплины.

При подготовке реферата необходимо использовать достаточное для раскрытия темы и анализа литературы количество источников, непосредственно относящихся к теме. В качестве источников могут выступать монографии, отдельные статьи, сборники материалов конференции. Поскольку эти издания разные по объему, содержанию, компоновке, то возможны различные варианты реферирования (несколько научных работ различных авторов, посвященные рассмотрению одного и того же вопроса, или же одной работы).

Прежде чем приступить к реферированию, необходимо ознакомиться с перечнем литературы и кратким содержанием выбранного издания, затем внимательно прочитать, делая попутно заметки на отдельном листе бумаги об основных положениях, и продумать содержание всей работы. Рекомендуется исключить сплошное конспектирование и дословно выписывать лишь строгие определения, цитаты, ссылаясь на соответствующий литературный источник.

В процессе реферирования необходимо выделить наиболее важные теоретические положения и обосновать их. Нужно стремиться к тому, чтобы реферат стал своего рода обзорным критическим исследованием, предполагающим раскрытие особенностей различных точек зрения на один и тот же вопрос, подробную и аргументированную критику изучаемого материала и соответствующие выводы, а также возможные размышления по решению поставленной проблемы.

При выполнении реферативной учебной работы будущему бакалавру необходимо усвоить следующие умения:

- самостоятельный поиск информации по выбранной теме;

- отбор существенной информации, необходимой для полного освещения изучаемой проблемы, отделение этой информации от второстепенной;
- логичное и последовательное раскрытие темы;
- обобщение психологических знаний по проблеме и формулирование выводов на основе обзора литературы;
- стилистически правильное оформление научной мысли реферативного типа;
- грамотное оформление научного реферативного текста.

### **Примерные темы реферативных и контрольных работ по дисциплине «Организационная психология»**

1. История формирования, предмет и проблематика организационной психологии.
2. Оформление организационной психологии в самостоятельную научную дисциплину.
3. Область и предмет исследования организационной психологии.
4. Организационная психология как система поведенческих технологий.
5. Влияние успехов американских, европейских и японских компаний на развитие организационной психологии.
6. Уровни анализа в организационной психологии.
7. Ситуационный подход в организационной психологии.
8. Научная парадигма современной организационной психологии.
9. Организационная власть как базовый организационно-психологический процесс и психическая реальность.
10. Власть как базовая категория организационной психологии.
11. Проблема субъекта организационной власти.
12. Перспективы развития организационной психологии.
13. Доверие в организации и воспринимаемая организационная поддержка,
14. Лояльность и приверженность персонала,
15. Увлеченность персонала работой,
16. Управление карьерой.
17. Феномен власти.
18. Власть как межличностное взаимодействие.
19. Анализ деструктивного повиновения в организационно-психологическом контексте.
20. Административное повиновение.
21. Власть как системообразующая категория организационной психологии.
22. Лидерство и организационная власть.
23. Теории лидерства.
24. Заместители лидерства в организации.
25. Лидерство, руководство - сущность и специфика.
26. Социальное влияние в руководстве коллективом.
27. Социальное влияние и лидерство.
28. Эволюция социо-психологических подходов к феномену лидерства.



29. Природа организаций и организационные цели с точки зрения психологии. Формализация организационного поведения.
30. Мотивация.
31. Содержательные теории мотивации.
32. Процессуальные теории мотивации.
33. Понятие организационной культуры, содержание и уровни организационной культуры.
34. Формирование организационной культуры.
35. Влияние культуры на организационную эффективность.
36. Классификация и природа групп в организации.
37. Стадии развития группы.
38. Групповое давление и конформность.
39. Групповая сплоченность и совместимость.
40. Структура группы.
41. Ролевая идентификация.
42. Групповые (ролевые) ожидания.
43. Ролевой конфликт.
44. Групповые нормы.
45. Групповые санкции.
46. Нормы в организации.
47. Формирование групповых норм.
48. Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение.
49. Общение в организации.
50. Коммуникативная функция общения.
51. Регулятивная функция общения.
52. Перцептивная функция общения.
53. Особенности межличностного восприятия.
54. Общение и понимание.
55. Формальное и неформальное общение в организации.
56. Общение и стиль управления.
57. Пути повышения эффективности общения в организации.
58. Индивидуальные различия.
59. Индивидуальный стиль деятельности.
60. Способности и их соответствие требованиям организации.
61. Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.
62. Личность и организация.
63. Теории личности.
64. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.
65. Ценности работников в организации и организационное поведение.
66. Отбор персонала.
67. Оценочное интервью.
68. Тестирование, используемое в профотборе.
69. Центр оценки кадров.

70. Коммуникация и общение, интерактивная, перцептивная и коммуникативная стороны общения.
71. Конфликт: виды, стадии, последствия, преодоление, конфликтная личность.
72. Трудовые аттитюды.
73. Удовлетворенность трудом, увлеченность персонала работой,
74. Поведение и переживания, связанные с работой.
75. Стресс и работа. Синдром «выгорания».
76. Методы психологической помощи при стрессе.
77. Факторы, влияющие на физическое и психологическое состояние сотрудников.
78. Стрессоры в производственной среде.
79. Реакция на стресс: тип личности А и тип личности В.
80. Гендерные различия реакции на стресс.
81. Сущность синдрома «выгорания».
82. Методы снижения уровня стресса (организационные и персональные).
83. История изучения изменений в социальной психологии: необихевиоризм, интеракционизм, когнитивизм.
84. Содержание и теоретические модели изменений в группе и личности.
85. Социально-психологическое закономерности влияние в малой группе: влияние большинства.
86. Социально-психологическое закономерности влияние в малой группе: влияние меньшинства,
87. Лидерство как инструмент влияния на группу, влияние в большой социальной группе: внушение, заражение, подражание.
88. Организационные изменения как процесс влияния меньшинства.
89. Лидерство как инструмент влияния на группу.
90. Нравственная регуляция управленческих интеракций.
91. Изменение установок: теории когнитивного диссонанса.
92. Управление организационными изменениями и организационное развитие. Модель организационных изменений К. Левина,
93. Модель организационных изменений Э. Шейна,
94. Ордерная модель организационных изменений Л.Н. Аксеновской.
95. Эффективность организационных изменений и их психологическая оценка.
96. Психологические последствия изменений для организации и персонала: субъективная трудовая незащищенность.
97. Изменение организационной культуры.

### **6.3. Вопросы и задания для обсуждения и самостоятельной работы:**

1. История формирования, предмет и проблематика организационной психологии.
2. Оформление организационной психологии в самостоятельную научную дисциплину.
3. Область и предмет исследования организационной психологии.
4. Организационная психология как система поведенческих технологий.

5. Влияние успехов американских, европейских и японских компаний на развитие организационной психологии.
6. Уровни анализа в организационной психологии.
7. Ситуационный подход в организационной психологии.
8. Научная парадигма современной организационной психологии.
9. Организационная власть как базовый организационно-психологический процесс и психическая реальность.
10. Власть как базовая категория организационной психологии.
11. Проблема субъекта организационной власти.
12. Перспективы развития организационной психологии.
13. Доверие в организации и воспринимаемая организационная поддержка,
14. Лояльность и приверженность персонала,
15. Увлеченность персонала работой,
16. Управление карьерой.
17. Феномен власти.
18. Власть как межличностное взаимодействие.
19. Анализ деструктивного повиновения в организационно-психологическом контексте.
20. Административное повиновение.
21. Власть как системообразующая категория организационной психологии.
22. Лидерство и организационная власть.
23. Теории лидерства.
24. Заместители лидерства в организации.
25. Лидерство, руководство - сущность и специфика.
26. Социальное влияние в руководстве коллективом.
27. Социальное влияние и лидерство.
28. Эволюция социо-психологических подходов к феномену лидерства.
29. Природа организаций и организационные цели с точки зрения психологии.  
Формализация организационного поведения.
30. Мотивация.
31. Содержательные теории мотивации.
32. Процессуальные теории мотивации.
33. Понятие организационной культуры, содержание и уровни организационной культуры.
34. Формирование организационной культуры.
35. Влияние культуры на организационную эффективность.
36. Классификация и природа групп в организации.
37. Стадии развития группы.
38. Групповое давление и конформность.
39. Групповая сплоченность и совместимость.
40. Структура группы.
41. Ролевая идентификация.
42. Групповые (ролевые) ожидания.
43. Ролевой конфликт.
44. Групповые нормы.

45. Групповые санкции.
46. Нормы в организации.
47. Формирование групповых норм.
48. Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение.
49. Общение в организации.
50. Коммуникативная функция общения.
51. Регулятивная функция общения.
52. Перцептивная функция общения.
53. Особенности межличностного восприятия.
54. Общение и понимание.
55. Формальное и неформальное общение в организации.
56. Общение и стиль управления.
57. Пути повышения эффективности общения в организации.
58. Индивидуальные различия.
59. Индивидуальный стиль деятельности.
60. Способности и их соответствие требованиям организации.
61. Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.
62. Личность и организация.
63. Теории личности.
64. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида.
65. Ценности работников в организации и организационное поведение.
66. Отбор персонала.
67. Оценочное интервью.
68. Тестирование, используемое в профотборе.
69. Центр оценки кадров.
70. Коммуникация и общение, интерактивная, перцептивная и коммуникативная стороны общения.
71. Конфликт: виды, стадии, последствия, преодоление, конфликтная личность.
72. Трудовые аттитюды.
73. Удовлетворенность трудом, увлеченность персонала работой,
74. Поведение и переживания, связанные с работой.
75. Стресс и работа. Синдром «выгорания».
76. Методы психологической помощи при стрессе.
77. Факторы, влияющие на физическое и психологическое состояние сотрудников.
78. Стрессоры в производственной среде.
79. Реакция на стресс: тип личности А и тип личности В.
80. Гендерные различия реакции на стресс.
81. Сущность синдрома «выгорания».
82. Методы снижения уровня стресса (организационные и персональные).
83. История изучения изменений в социальной психологии: необихевиоризм, интеракционизм, когнитивизм.
84. Содержание и теоретические модели изменений в группе и личности.

85. Социально-психологическое закономерности влияние в малой группе: влияние большинства.
86. Социально-психологическое закономерности влияние в малой группе: влияние меньшинства,
87. Лидерство как инструмент влияния на группу, влияние в большой социальной группе: внушение, заражение, подражание.
88. Организационные изменения как процесс влияния меньшинства.
89. Лидерство как инструмент влияния на группу.
90. Нравственная регуляция управленческих интеракций.
91. Изменение установок: теории когнитивного диссонанса.
92. Управление организационными изменениями и организационное развитие. Модель организационных изменений К. Левина,
93. Модель организационных изменений Э. Шейна,
94. Ордерная модель организационных изменений Л.Н. Аксеновской.
95. Эффективность организационных изменений и их психологическая оценка.
96. Психологические последствия изменений для организации и персонала: субъективная трудовая незащищенность.
97. Изменение организационной культуры.

Система текущего контроля включает:

- 1) контроль посещения и работы на лекциях, семинарских/практических занятиях;
- 2) контроль выполнения студентами заданий для самостоятельной работы;
- 3) контроль знаний, умений, навыков усвоенных в данном курсе в форме тестирования, которое проводится на последнем семинарском занятии.

## 7. Данные для учета успеваемости студентов в БАРС

Для контроля текущей успеваемости и промежуточной аттестации используется балльно-рейтинговая система оценки знаний (см. табл. 1).

Таблица 1. Таблица максимальных баллов по видам учебной деятельности

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Семестр	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Автоматизированное тестирование	Другие виды учебной деятельности	Промежуточная аттестация	Итого
3	8	0	0	10	0	0	0	18
4	8	0	32	20	0	2	22	82
Итого	16	0	32	30	0	2	22	100

## Программа оценивания учебной деятельности студента

### Семестр 3

Виды текущего контроля и критерии оценивания учебной деятельности по каждому ее виду, согласно которым происходит начисление соответствующих баллов.

#### Лекции

Оценивается посещаемость, участие в дискуссиях.

Диапазон оценки от 0 до 8 баллов, по 1 баллу за занятие.

#### Самостоятельная работа

**Критерии:** качество и количество представленных докладов, сообщений, выполненных творческих заданий, глубина проработки темы, грамотность в оформлении, правильность составления глоссария и персоналий, участие в обсуждении вопросов, представленных для самостоятельной проработки.

**Диапазон оценки:** от 0 до 10 баллов

### Семестр 4

Виды текущего контроля и критерии оценивания учебной деятельности по каждому ее виду, согласно которым происходит начисление соответствующих баллов.

#### Лекции

Оценивается посещаемость, участие в дискуссиях.

Диапазон оценки от 0 до 8 баллов, по 1 баллу за занятие.

#### Практические занятия

**Критерии:** самостоятельность и креативность при выполнении вопросов практических занятий, наличие и качество презентации, активность работы в аудитории, правильность выполнения заданий, уровень подготовки к занятиям.

**Диапазон оценки:** от 0 до 32 баллов

Пропуск практических занятий предполагает отчет по пропущенным темам. Форма отработки определяется преподавателем, ведущим занятие (написание реферата по теме пропущенного семинарского занятия, составление тезисного плана-конспекта по основным вопросам семинара, проведение текущего тестирования знаний, устный отчет или пр.).

#### Самостоятельная работа

**Критерии:** качество и количество представленных докладов, сообщений, выполненных творческих заданий, глубина проработки темы, грамотность в оформлении, правильность составления глоссария и персоналий, участие в обсуждении вопросов, представленных для самостоятельной проработки.

**Диапазон оценки:** от 0 до 20 баллов

**Другие виды учебной деятельности (контрольная работа в реферативной форме).**

**Не оценивается.**

**Промежуточная аттестация проходит в вопрос-ответной форме согласно вопросам для обсуждения и самоконтроля подготовки по курсу**

**Диапазон оценки:** от 0 до 22 баллов

18-22 баллов - выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические компетенции сформированы; исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает материал курса; умеет увязывать теорию с практикой; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий; использует в ответе дополнительный материал (монографии, статьи, исследования); все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

14-17 баллов - выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено полностью, необходимые практические компетенции в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения достаточно высокое. Студент твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

10-13 баллов - выставляется студенту, если теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические компетенции в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных задач выполнено, но в них имеются ошибки, при ответе на поставленный вопрос студент допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, наблюдаются нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

0-9 баллов выставляется студенту, если он не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы, необходимые практические компетенции не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному.

Таким образом, максимально возможная сумма баллов за все виды учебной деятельности студента за один семестр по дисциплине составляет 100 баллов.

**Таблица 2. Таблица пересчета полученной студентом суммы баллов по дисциплине «Организационная психология» в оценку (зачет):**

60 баллов и более	и	«зачтено»
меньше 59 баллов		«не зачтено»

Полученные при переводе баллов оценки выставляются в зачетную книжку.

## **8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины «Организационная психология»**

### **а) основная литература:**

1. Организационная психология [Текст]: Учебник / А.Б. Леонова. – 1. – Москва Москва Инфра-м, 2016 –429 с. .
2. Психология управления [Электронный ресурс] /Людмила Николаевна Захарова . – Москва.: Издательская группа «Логос», 2014. – 376 с.

### **б) дополнительная литература:**

1. Андреева Г.М. Социальная психология: учебник для вузов/Г.М.Андреева.-5-е изд., испр. и доп. М.: Аспект пресс, 2010.-362с.
2. Андреева Г.М. Психология социального познания: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. М., 2005.
3. Андреева Г. М. Зарубежная социальная психология XX столетия. Теоретические подходы [Текст]: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Психология" / Г. М. Андреева, Н. Н. Богомолова, Л. А. Петровская. М.: Аспект Пресс, 2002. 286 с.
4. Белинская Е. П. Тихомандрицкая О. А. Социальная психология личности [Текст] : учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности "Психология" М: Аспект Пресс, 2001. 299 с.  
Социальная психология. Хрестоматия. Сост. Белинская Е.П., Тихомадрицкая О.А. М: Аспект Пресс, 2008.

### **в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы**

Электронно-библиотечная система IPR books <http://www.iprbookshop.ru/>

Сайт журнала «Организационная психология» <https://orgpsyjournal.hse.ru/>

Российская психологическая библиотека: <http://www.rospsy.ru.>

Библиотека русского гуманитарного Интернет–университета:  
<http://www.vusnet.ru/biblio>

Электронная библиотека института психологии Л.С. Выготского РГГУ  
<http://psychology.rsuh.ru.>

Электронная библиотека СГУ <http://library.sgu.ru/uch>

Научная электронная библиотека eLibrary.ru <http://elibrary.ru>

## **9. Материально-техническое обеспечение дисциплины «Организационная психология»**

Для реализации данной рабочей программы используются компьютерные классы с выходом в Интернет, аудитории (кабинеты), оборудованные мультимедийными демонстрационными комплексами.



Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки бакалавров 38.03.01 «Экономика», профиль «Финансы и кредиты», «Экономика предпринимательства».

Автор:  
к. псих. н.



А.Ю. Смирнова

Программа одобрена на заседании кафедры общей и социальной психологии от 26 сентября 2016 года, протокол № 2.

Подписи:

Декан факультета психологии  
д. псих. н., профессор



Л.Н. Аксеновская

Декан экономического факультета,  
к. эконом.н., доц.



О.С.Балаш