

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ

Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Факультет психологии

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета психологии

Л.Н. Аксеновская

"30" 04 2021 г.

Рабочая программа дисциплины

Организационная психология

Направление подготовки магистратуры

37.04.01 Психология

Профиль подготовки магистратуры

«Организационная психология»

Год начала подготовки по учебному плану 2021

Квалификация (степень) выпускника




Магистр

Форма обучения

(очно-заочная)

Саратов,

2021

Статус	ФИО	Подпись	Дата
Преподаватель-разработчик	Смирнова А.Ю.		30.04.2021
Председатель НМК	Балакирева Е.И.		30.04.2021
Заведующий кафедрой	Аксеновская Л.Н.		30.04.2021
Специалист Учебного управления			

1. Цели освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Организационная психология» является формирование у студентов профессиональной компетентности и готовности к практической деятельности в области Организационной психологии на основании знания теоретических закономерностей организационной психологии.

Задачи дисциплины:

сформировать теоретические представления об основах организационной психологии как прикладной дисциплине социальной психологии, об истории ее становления, базовых концепциях, методах исследования и практической работы.

осуществить теоретическую рефлексию проблем человека, работы и организации с позиций организационной психологии;

изучить теоретические и практические аспекты подбора, оценки, обучения персонала и мотивации персонала;

сформировать представления об участии психолога в организации работы сотрудников и создании необходимых условий труда,

сформировать навыки организации работы и руководства работой команды, эффективной командной коммуникации и достижения цели.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Организационная психология» относится к Части, формируемой участниками образовательных отношений Б1.В.01.

Программа дисциплины ориентирована на теоретическую и практическую подготовку студентов в сфере организационной психологии, формирование знаний социально-психологических закономерностей отбора и подбора сотрудников в организации, формирования рабочих групп, развития, и практических навыков работы организационного психолога.

Дисциплина «Организационная психология» формирует знания, умения и компетенции, необходимые для изучения других дисциплин в магистратуре: Сотернинг, Социальная психология организационной культуры, Психология управления персоналом, Психология управления изменениями.

3. Результаты обучения по дисциплине

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора (индикаторов) достижения компетенции	Результаты обучения
ПК-1. Способен планировать и осуществлять научно-обоснованное психологическое диагностическое исследование, анализировать и обобщать его результаты с целью выявления психологических проблем разных социальных групп клиентов, оценивать эффективность	ПК-1. 1.1. Знает методологические принципы и способы психологического исследования с целью выявления психологических проблем разных социальных групп клиентов, оценки эффективности профилактической и психокоррекционной работы.	Знает теоретические психологические закономерности функционирования организации, работника, группы в организации, а также эффективной коммуникации в организации. Умеет: применять теоретические знания для разработки плана и выполнения научного

<p>профилактической и психокоррекционной работы на основе современной методологии психологической науки.</p>	<p>ПК–1. 1.2. Умеет осуществлять научно-обоснованный выбор психологического диагностического инструментария для выявления психологических проблем разных социальных групп клиентов, оценки эффективности профилактической и психокоррекционной работы.</p> <p>ПК–1. 1.3. Владеет навыками планирования и проведения психологического диагностического исследования, анализа и обобщения результатов исследований с целью выявления психологических проблем разных социальных групп клиентов, оценки эффективности профилактической и психокоррекционной работы.</p>	<p>психологического исследования и практической деятельности психолога в организации.</p> <p>Владеет навыками:</p> <ul style="list-style-type: none"> - планирования и проведения психологического диагностического исследования, анализа и обобщения результатов исследований с целью выявления и решения психологических проблем разных социальных групп клиентов (организаций и персонала), оценки эффективности профилактической и психокоррекционной работы с организацией и персоналом.
<p>ПК — 4 Способен осуществлять разработку и реализацию профилактических и коррекционно-развивающих программ в рамках осуществления психологического сопровождения управленческой и образовательной деятельности, работы с кадровым резервом организации, супервизии.</p>	<p>Знает теоретические закономерности разработка и реализации профилактических и коррекционно-развивающих программ в рамках осуществления психологического сопровождения управленческой и образовательной деятельности, работы с кадровым резервом организации, супервизии.</p> <p>Умеет разрабатывать и реализовывать профилактические и коррекционно-развивающие программы в рамках осуществления психологического сопровождения управленческой и образовательной деятельности, работы с кадровым резервом организации, супервизии.</p> <p>Владеет навыками разработки и реализации профилактических и коррекционно-развивающих программ в рамках осуществления психологического сопровождения управленческой и образовательной деятельности, работы с кадровым резервом организации, супервизии.</p>	<p>Знает теоретические закономерности разработка и реализации профилактических и коррекционно-развивающих программ в рамках осуществления психологического сопровождения управленческой и образовательной деятельности, работы с кадровым резервом организации, супервизии.</p> <p>Умеет разрабатывать и реализовывать профилактические и коррекционно-развивающие программы в рамках осуществления психологического сопровождения управленческой и образовательной деятельности, работы с кадровым резервом организации, супервизии.</p> <p>Владеет навыками разработки и реализации профилактических и коррекционно-развивающих программ в рамках осуществления психологического сопровождения управленческой и образовательной деятельности, работы с кадровым резервом организации, супервизии.</p>

4. Структура и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц 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
								Практические занятия
								КСР
								Общая трудоемкость
								Из них – практическая подготовка
1	Организационная психология как научная дисциплина. История развития организационной психологии. Базовые концепции организационной психологии.	1		2			4	Форма контроля текущей успеваемости– доклады, рефераты и контрольные вопросы, оценка активности на практических занятиях.
2	.Основные аспекты работы психолога с персоналом организации (подбор/matching , набор/recruiting, отсеивание/screening, отбор/selection). Стандартные методы оценки деловых и личностных качеств персонала	4		2		2	4	Форма контроля текущей успеваемости– доклады, рефераты и контрольные вопросы, оценка активности на практических занятиях.
3	Обучение персонала. Мотивация персонала. Проблема абсентеизма, текучести кадров и организационной идентичности	4		2		2	4	Форма контроля текущей успеваемости– доклады, рефераты и контрольные вопросы, оценка активности на практических занятиях.
4	.Дизайн работы. Методы описания и проектирования работы. Методы оценки эффективности работы. Профессиографический анализ.	4		2		2	4	Форма контроля текущей успеваемости– доклады, рефераты и контрольные вопросы, оценка активности на

								практических занятиях.
5	Социально-психологический климат и организационная культура. Типологии организационной культуры. Стандартные методы диагностики социальнопсихологического климата и организационной культуры .	4			2		4	Форма контроля текущей успеваемости– доклады, рефераты и контрольные вопросы, оценка активности на практических занятиях.
6	Стресс и работа. Синдром «выгорания». Методы психологической помощи при стрессе.	4			2	2	4	Форма контроля текущей успеваемости– доклады, рефераты и контрольные вопросы, оценка активности на практических занятиях.
7	Основные групповые процессы в организации. Типы и стили лидерства. Модели управленческого взаимодействия. Технологии командообразования	4			2		4	
8	Организационные изменения. Модели изменения и развития организации. Управление процессом изменений.				2		4	
	Всего:			16	24	16	32	Промежуточная аттестация — (экзамене) 36 час.

Содержание дисциплины

Тема 1. Организационная психология как научная дисциплина

Место организационной психологии в системе социальной психологии, ее основные разделы.

История развития организационной психологии. Место и роль деловых организаций в современном мире. Организационная психология как прикладная отрасль социальной психологии. Предмет и задачи организационной психологии. Человек, работа и организация - основные разделы организационной психологии. Истоки организационной психологии. Работы Г. Мюнстерберга, УД. Скотта, Ф. Тэйлора, Ф. и Л. Гилберт. 1920-1940 гг. и развитие организационной психологии. Вторая мировая война. Организационная психология сегодня. Организационная психология как научная дисциплина и как профессия. Базовые концепции организационной психологии. Психотехника (Г. Мюнстерберг). Инженерный подход к проектированию рабочего процесса /дизайна работы (Ф. Тейлор. Ф. и Л. Гилберт). Концепция человеческих отношений (Ф. Ретлизбергер, Э. Мэйо, У. Диксон.). Теория Х и Y (Д. Мак-Грегор). Мотивационно-гигиеническая теория (Ф. Херцберг). Теория организационного лидерства (У. Беннис). Теория «обучающейся организации» (К. Арджирис). Теория этичного лидерства (Б. Голдберг). Концепция эмоционального лидерства (Д. Гоулман). Концепция человеческого фактора (Дж. Пфэффер).

Тема 2. Основные аспекты работы психолога с персоналом организации (подбор/matching, набор/recruiting, отсеивание/screening, отбор/selection). Стандартные методы оценки деловых и личностных качеств персонала. Дефицит трудовых ресурсов в XXI веке. Определение потребности в кадрах. Подбор (matching) кадров, соответствующих требованиям организации и должностным обязанностям, набор (recruiting) желающих устроиться на работу. Отсеивание (screening) поступающих на работу. Отбор (selection) сотрудников. Методы найма (СМИ, интернет, агентства, объявления и мероприятия). Методы отбора (анкеты-заявки, биографические анкеты; интервью: отборочное интервью, биографическое интервью, поведенческое интервью, ситуационное интервью). Опросники. Психометрические тесты. Упражнения для оценки. Центры оценки.

Тема 3. Обучение персонала. Мотивация персонала. Проблема абсентеизма, текучести кадров и организационной идентичности. Потребности организации в обучении сотрудников. Функции обучения. Начальное обучение работе. Развивающее обучение сотрудников. Методы обучения сотрудников. Методы пассивного обучения (фильмы, лекции, наглядные пособия, печатные материалы). Методы индивидуального активного обучения (программированное обучение, компьютеризированное обучение, моделирование, simulation training, ротация должностей). Методы группового активного обучения (дискуссионные методы, проигрывание ролей и следование образцу поведения/behavior modeling, обучение с использованием видеоконференций). Персональное консультирование. Типы тренингов в организации (нулевой тренинг, тактический тренинг,

операциональный тренинг, корпоративный тренинг, стратегический тренинг, обучающаяся организация). Мотивация. Теории мотивации. Мотивация и выполнение работы. Диспозиционные теории мотивации труда (Маслоу, Алдерфер, Герцберг, Мак-Клелланд). Когнитивные теории мотивации труда (Врум, Кемпбелл и др., Лок, Адамс). Абсентеизм: определение и методы измерения. Текучесть кадров: классификация и детерминанты. Организационная идентичность: методы измерения и формирования.

Тема 4. Дизайн работы. Методы описания и проектирования работы. Оценка эффективности работы. Профессиографический анализ. Дизайн работы и рабочего места. Психологический подход к планированию работы. Условия труда (температура, освещенность, распределение рабочего времени). Методы описания и проектирования работы. Стратегии дизайна работ (коррективный дизайн, превентивный дизайн, перспективный дизайн). Оценка выполнения работы (оценка человека, оценка результатов, оценка поведения). Методы оценки (рейтинговые шкалы с заданным выбором; контрольный поведенческий перечень). Профессиографический анализ как метод оценки выполнения работы.

Тема 5. Социально-психологический климат и организационная культура. Типологии организационной культуры. Стандартные методы диагностики социально-психологического климата и организационной культуры. Социально-психологический климат и организационная культура: определения, взаимосвязь. Роль организационной культуры в успехах и неудачах организации. Типологии организационной культуры (Г. Хофштеде, Т. Дил и А. Кеннеди, Ч. Хэнди, Э. Шейн, Л.Н. Аксеновская). Диагностика социально-психологического климата по методике Б.Д. Парыгина («Ваша работа в коллективе»). Диагностика организационной культуры по методике Куинна и Камерона. Ордерная методика диагностики организационной культуры.

Тема 6. 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». Типы менеджерской психотерапии (коучинг, сотеринг) и методы снижения уровня стресса (организационные и персональные).

Тема 7. Основные групповые процессы в организации. Типы и стили лидерства. Модели управленческого взаимодействия. Технологии командообразования. Коммуникативные процессы в организациях. Групповая сплоченность и нормы в организационных группах. Групповое принятие решения. Сущность лидерства. Лидерство и руководство. Типы лидерства (директивное, поддерживающее, совместного участия, ориентированное на результат). Стили лидерства (авторитарный, демократичный, либеральный). Ордерная типология лидерства. Определение команды. Стадии развития команды. Командные роли. Средства развития

команды. Преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов.

- планирования командной работы, делегирования, организации групповой дискуссии.

Тема 8. Организационные изменения. Модели изменения и развития организации. Управление процессом изменений. Сущность организационного развития. Организационное развитие и ценности. Модель процесса изменений К.Левина. Цели изменений. Объекты изменений. Методы изменений. Оценка изменений. Управление процессом изменения.

5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

Для реализации учебной программы по дисциплине «Организационная психология» используются следующие активные инновационные методы обучения:

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

На **практических занятиях** применяются:

- интерактивные технологии (дискуссии в группах);
- анализ различного рода кейсов;

В процессе **самостоятельной работы** магистров 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 «Организационная психология» самостоятельная работа студентов 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.

Особенности организации образовательного процесса для лиц сограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Студенты с ограниченными возможностями здоровья и инвалиды могут обучаться с использованием дистанционных технологий, главным преимуществом которых является возможность индивидуализации их траекторий обучения, конкретизирующих 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.

Виды самостоятельной работы. В процессе изучения дисциплины

«Организационная психология» предполагаются следующие виды самостоятельной работы:

- подготовка к практическим занятиям;

- написание рефератов и презентаций по отдельным темам дисциплины;
- изучение теоретического материала по рекомендованной литературе с выделением проблемы и используемых методов;
- подготовка ответов на итоговые вопросы курса;
- выполнение индивидуальных и групповых проектов.

6.1. Планы практических занятий

Тема 1. Организационная психология как научная дисциплина.

Цель занятия — изучить историю формирования, предмет и проблематика организационной психологии, базовый категориальный аппарат. Выполнить рефлексию феномена организационной власти как базовой категории организационной психологии. Занятия проходят в форме коллоквиума и групповой дискуссии.

Вопросы для реферирования и самоподготовки к практическому занятию:

1. Место организационной психологии в системе социальной психологии, ее основные разделы.
2. История развития организационной психологии.
3. Место и роль деловых организаций в современном мире.
4. Организационная психология как прикладная отрасль социальной психологии.
5. Предмет и задачи организационной психологии.
6. Человек, работа и организация - основные разделы организационной психологии. Истоки организационной психологии.
7. Работы Г. Мюнстерберга, УД. Скотта, Ф. Тэйлора, Ф. и Л. Гилберт. 1920-1940 гг. и развитие организационной психологии.
8. Вторая мировая война.
9. Организационная психология сегодня. Организационная психология как научная дисциплина и как профессия.
10. Базовые концепции организационной психологии.
11. Психотехника (Г. Мюнстерберг).
12. Инженерный подход к проектированию рабочего процесса /дизайна работы (Ф. Тейлор. Ф. и Л. Гилберт).
13. Концепция человеческих отношений (Ф. Ретлизбергер, Э. Мэйо, У. Диксон.).
14. Теория X и Y (Д. Мак-Грегор).
15. Мотивационно-гигиеническая теория (Ф. Херцберг).
16. Теория организационного лидерства (У. Беннис).
17. Теория «обучающейся организации» (К. Арджирис).
18. Теория этичного лидерства (Б. Голдберг).
19. Концепция эмоционального лидерства (Д. Гоулман).

20. Концепция человеческого фактора (Дж. Пфеффер).

Тема 2. Основные аспекты работы психолога с персоналом организации

Цель занятия — выполнить теоретическую рефлексию основных аспектов работы психолога с персоналом организации. Получить навыки применения базовых методов тестирования и оценки персонала.

Занятия проходит в форме коллоквиума и групповой работы.

Вопросы для реферирования и самоподготовки к практическому занятию:

1. Подбор/matching, набор/recruiting, отсеивание/screening, отбор/selection).
2. Стандартные методы оценки деловых и личностных качеств персонала.
3. Дефицит трудовых ресурсов в XXI веке.
4. Определение потребности в кадрах.
5. Подбор (matching) кадров, соответствующих требованиям организации и должностным обязанностям, набор (recruiting) желающих устроиться на работу.
6. Отсеивание (screening) поступающих на работу.
7. Отбор (selection) сотрудников.
8. Методы найма (СМИ, интернет, агентства, объявления и мероприятия).
9. Методы отбора (анкеты-заявки, биографические анкеты; интервью: отборочное интервью, биографическое интервью, поведенческое интервью, ситуационное интервью).
10. Опросники. Психометрические тесты.
11. Центры оценки. Упражнения для оценки.

Тема 3. Обучение персонала. Мотивация персонала. Проблема абсентеизма, текучести кадров и организационной идентичности.

Цель занятия — выполнить теоретическую рефлексию обучения персонала, мотивации персонала, проблемы абсентеизма, текучести кадров и организационной идентичности. Занятия проходит в форме коллоквиума и групповой дискуссии.

Вопросы для реферирования и самоподготовки к практическому занятию:

1. Потребности организации в обучении сотрудников.
2. Функции обучения.
3. Начальное обучение работе.
4. Развивающее обучение сотрудников.
5. Методы обучения сотрудников.
6. Методы пассивного обучения (фильмы, лекции, наглядные пособия, печатные материалы).
7. Методы индивидуального активного обучения (программированное обучение, компьютеризированное обучение, моделирование, simulation training, ротация должностей).

8. Методы группового активного обучения (дискуссионные методы, проигрывание ролей и следование образцу поведения/behavior modeling, обучение с использованием видеоконференций).
9. Персональное консультирование.
10. Типы тренингов в организации (нулевой тренинг, тактический тренинг, операциональный тренинг, корпоративный тренинг, стратегический тренинг, обучающаяся организация).
11. Мотивация: теории мотивации.
12. Мотивация и выполнение работы.
13. Диспозиционные теории мотивации труда (Маслоу, Алдерфер, Герцберг, Мак-Клелланд).
14. Когнитивные теории мотивации труда (Врум, Кемпбелл и др., Лок, Адамс).
15. Абсентеизм: определение и методы измерения.
16. Текучесть кадров: классификация и детерминанты.
17. Организационная идентичность: методы измерения и формирования.

Тема 4. Дизайн работы. Методы описания и проектирования работы.

Цель занятия — выполнить теоретическую рефлексия дизайна работы, методов описания и проектирования работы, получить практические навыки применения методов описания и проектирования работы. Занятия проходит в форме коллоквиума, групповой дискуссии и работы в группах.

Вопросы для реферирования и самоподготовки к практическому занятию:

1. Оценка эффективности работы.
2. Профессиографический анализ.
3. Дизайн работы и рабочего места.
4. Психологический подход к планированию работы.
5. Условия труда (температура, освещенность, распределение рабочего времени).
6. Методы описания и проектирования работы.
7. Стратегии дизайна работ (коррективный дизайн, превентивный дизайн, перспективный дизайн).
8. Оценка выполнения работы (оценка человека, оценка результатов, оценка поведения).
9. Методы оценки (рейтинговые шкалы с заданным выбором; контрольный поведенческий перечень).
10. Профессиографический анализ как метод оценки выполнения работы.

Тема 5. Социально-психологический климат и организационная культура.

Цель занятия — выполнить теоретическую рефлексия феноменов «социально-психологический климат» и «организационная культура», получить практические навыки формирования социально-психологического

климата и организационной культуры. Занятия проходит в форме коллоквиума, групповой дискуссии и работы в группах.

Вопросы для реферирования и самоподготовки к практическому занятию:

1. Типологии организационной культуры.
2. Стандартные методы диагностики социально-психологического климата и организационной культуры.
3. Социально-психологический климат и организационная культура: определения, взаимосвязь.
4. Роль организационной культуры в успехах и неудачах организации.
5. Типологии организационной культуры (Г. Хофштеде, Т. Дил и А. Кеннеди, Ч. Хэнди, Э. Шейн, Л.Н. Аксеновская).
6. Диагностика социально-психологического климата по методике Б.Д. Парыгина («Ваша работа в коллективе»).
7. Диагностика организационной культуры по методике Куинна и Камерона. Ордерная методика диагностики организационной культуры.

Тема 6. Стресс и работа. Синдром «выгорания».

Цель занятия — выполнить теоретическую рефлексию феноменов «стресс» и «профессионально-психическое выгорание», получить практические навыки управления стрессом и профилактики профессионального выгорания. Занятия проходит в форме коллоквиума, групповой дискуссии и работы в группах.

Вопросы для реферирования и самоподготовки к практическому занятию:

1. Стрессоры в производственной среде.
2. Методы психологической помощи при стрессе.
3. Факторы, влияющие на физическое и психологическое состояние сотрудников.
4. Реакция на стресс: тип личности А и тип личности В.
5. Гендерные различия реакции на стресс.
6. Сущность синдрома «выгорания».
7. Типы менеджерской психотерапии (коучинг, сотеринг) и методы снижения уровня стресса (организационные и персональные).

Тема 7. Основные групповые процессы в организации. Типы и стили лидерства.

Цель занятия — выполнить теоретическую рефлексию феноменов «группа», «лидерство», и групповых процессов в организации, получить практические навыки управления групповыми процессами. Занятия проходит в форме коллоквиума, групповой дискуссии и работы в группах.

Вопросы для реферирования и самоподготовки к практическому занятию:

1. Модели управленческого взаимодействия.
2. Технологии командообразования.
3. Коммуникативные процессы в организациях.
4. Групповая сплоченность и нормы в организационных группах.
5. Групповое принятие решения.
6. Сущность лидерства.
7. Лидерство и руководство. Типы лидерства (директивное, поддерживающее, совместного участия, ориентированное на результат).
8. Стили лидерства (авторитарный, демократичный, либеральный).
9. Ордерная типология лидерства.
10. Определение команды.
11. Стадии развития команды.
12. Командные роли.
13. Средства развития команды.

Тема 8. Организационные изменения. Модели изменения и развития организации.

Цель занятия — выполнить теоретическую рефлексия изменений в организации, управленческих и социально-психологических моделей изменения и развития организаций, получить практические навыки управления изменениями. Занятия проходит в форме коллоквиума, групповой дискуссии и работы в группах.

Вопросы для реферирования и самоподготовки к практическому занятию:

1. Управление процессом изменений.
2. Сущность организационного развития.
3. Организационное развитие и ценности.
4. Модели процесса изменений К.Левина, Э. Шейна, И. Адизеса, ADKAR, 7-S.
5. Цели изменений.
6. Объекты изменений.
7. Методы изменений.
8. Оценка изменений.
9. Управление процессом изменения.

Задания для практической подготовки по дисциплине:

Практическое задание по теме:

Основные аспекты работы психолога с персоналом организации

1. Проанализируйте основные аспекты работы психолога с персоналом организации.
2. Ознакомьтесь с содержанием Российского стандарта тестирования персонала.

3. Проанализируйте подбор/matching, набор/recruiting, отсеивание/screening, в организации.
4. Подберите методы оценки деловых и личностных качеств для определенной должности.
5. Выполните оценку деловых и личностных качеств для определенной должности.

Практическое задание по теме:

Обучение персонала. Мотивация персонала. Проблема абсентеизма, текучести кадров и организационной идентичности.

1. Разработайте план обучения нового сотрудника в организации.
2. Разработайте программу мотивации персонала.
3. Разработайте программу профилактики абсентеизма в организации.

Практическое задание по теме:

Дизайн работы в организации.

1. Ознакомьтесь с организационной структурой организации и методами описания и проектирования работы в ней.
2. Спроектируйте должность организационного психолога (или иную исходя из потребностей организации, в которой осуществляется практическая подготовка).
3. Выполните профессиографический анализ.

Практическое задание по теме:

Стресс и работа. Синдром «выгорания».

Разработайте программу психологической помощи при стрессе.

Разработайте программу психологической помощи при выгорании.

Темы для выполнения курсовой работы:

Курсовые работы по дисциплине «Организационная психология» выполняются в соответствии со стандартом СТО 1.04.01 – 2019 «КУРСОВЫЕ РАБОТЫ (ПРОЕКТЫ) И ВЫПУСКНЫЕ КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ РАБОТЫ. ПОРЯДОК ВЫПОЛНЕНИЯ, СТРУКТУРА И ПРАВИЛА ОФОРМЛЕНИЯ»

Курсовые работы (проекты) - специальная форма самостоятельной работы студентов, выполняемой в соответствии с рабочим учебным планом в рамках основной образовательной программы.

Курсовая работа является научным исследованием студента, направленным на решение теоретических и практических задач.

В курсовой работе теоретического характера, как правило, рассматривается степень изученности темы исследования в отечественной и зарубежной научной литературе, проводится сравнительный анализ существующих точек зрения, применяемых методологий и методик.

В курсовой работе практического характера, как правило, излагаются теоретико-методологические основы исследования, методика и результаты исследований.

Курсовой проект направлен в большей степени на решение прикладных задач и предполагает более тщательное и подробное описание самого процесса создания и разработки объекта исследования, включая полное теоретическое обоснование процесса.

Цели выполнения курсовой работы (проекта):

- закрепление, углубление и расширение компетенций по дисциплине;
- формирование и развитие компетенций, установленных федеральным государственным образовательным стандартом ;
- овладение навыками самостоятельной работы;
- выработка умения формулировать суждения и выводы, логически последовательно и доказательно их излагать;
- подготовка к выполнению выпускной квалификационной работы;
- приобретение навыков публичной защиты и ведения дискуссии.

Тематика курсовой работы (проекта) должна быть актуальной и соответствовать дисциплине «Организационная психология».

Темы курсовых работ (проектов) разрабатываются и утверждаются кафедрами,

Допускается в перечень курсовых работ (проектов) включать темы, предлагаемые организациями-партнерами СГУ, или самостоятельно сформулированные студентами и согласованные с кафедрой, ведущей подготовку по дисциплине.

Курсовая работа (проект) выполняется под руководством научного руководителя.

Руководство курсовой работой (проектом) начинается с выдачи задания на ее выполнение и продолжается в форме консультаций по выбранной теме.

При выдаче задания уточняется круг вопросов, подлежащих изучению, план работы, сроки выполнения курсовой работы (проекта) и ее этапов, определяется список необходимой литературы и других материалов исследования.

Во время консультаций проводится обсуждение полученных результатов, корректировка плана работ и решаемых задач.

Курсовая работа (проект) допускается к защите научным руководителем при условии выполнения плана работы и соблюдения требований к оформлению.

Курсовая работа (проект) выполняется под руководством научного руководителя, которые назначаются кафедрой.

Руководство курсовой работой (проектом) начинается с выдачи задания на ее выполнение и продолжается в форме консультаций по выбранной теме. При выдаче задания уточняется круг вопросов, подлежащих изучению, план работы, сроки выполнения курсовой работы (проекта) и ее этапов,

определяется список необходимой литературы и других материалов исследования.

Во время консультаций проводится обсуждение полученных результатов, корректировка плана работ и решаемых задач.

Курсовая работа (проект) допускается к защите научным руководителем при условии выполнения плана работы и соблюдения требований к оформлению, содержащихся в настоящем стандарте.

Темы курсовых работ по дисциплине «Организационная психология».

- 1 История развития организационной психологии.
- 2 Основные аспекты работы психолога с персоналом организации.
- 3 Методы оценки деловых и личностных качеств персонала
- 4 Обучение персонала.
- 5 Мотивация персонала.
- 6 Абсентеизм, текучести кадров и их профилактика в организации.
- 7 Организационная идентичность
- 8 Методы описания и проектирования работы.
- 9 Методы оценки эффективности работы.
- 10 Профессиографический анализ.
- 11 Социально-психологический климат и организационная культура.
- 12 Методы диагностики социальнопсихологического климата и организационной культуры.
- 13 Стресс и работа. Методы психологической помощи при стрессе.
- 14 Синдром «выгорания». Методы психологической помощи при «выгорании».
- 15 Основные групповые процессы в организации.
- 16 Типы и стили лидерства.
- 17 Модели управленческого взаимодействия.
- 18 Технологии командообразования.
- 19 Модели изменения и развития организации.
- 20 Психологическое сопровождение процесса изменений.

Итоговые вопросы к экзамену

- 1 Место организационной психологии в системе социальной психологии, ее основные разделы.
- 2 История развития организационной психологии.
- 3 Место и роль деловых организаций в современном мире.
- 4 Организационная психология как прикладная отрасль социальной психологии.
- 5 Предмет и задачи организационной психологии.
- 6 Человек, работа и организация - основные разделы организационной психологии. Истоки организационной психологии.
- 7 Работы Г. Мюнстерберга, УД. Скотта, Ф. Тэйлора, Ф. и Л. Гилберт. 1920-1940 гг. и развитие организационной психологии.

- 8 Вторая мировая война.
- 9 Организационная психология сегодня. Организационная психология как научная дисциплина и как профессия.
- 10 Базовые концепции организационной психологии.
- 11 Психотехника (Г. Мюнстерберг).
- 12 Инженерный подход к проектированию рабочего процесса /дизайна работы (Ф. Тейлор. Ф. и Л. Гилберт).
- 13 Концепция человеческих отношений (Ф. Ретлизбергер, Э. Мэйо, У. Диксон.).
- 14 Теория X и Y (Д. Мак-Грегор).
- 15 Мотивационно-гигиеническая теория (Ф. Херцберг).
- 16 Теория организационного лидерства (У. Беннис).
- 17 Теория «обучающейся организации» (К. Арджирис).
- 18 Теория этичного лидерства (Б. Голдберг).
- 19 Концепция эмоционального лидерства (Д. Гоулман).
- 20 Концепция человеческого фактора (Дж. Пфеффер).
- 21 Подбор/matching, набор/recruiting, отсеивание/screening, отбор/selection).
- 22 Стандартные методы оценки деловых и личностных качеств персонала.
- 23 Дефицит трудовых ресурсов в XXI веке.
- 24 Определение потребности в кадрах.
- 25 Подбор (matching) кадров, соответствующих требованиям организации и должностным обязанностям, набор (recruiting) желающих устроиться на работу.
- 26 Отсеивание (screening) поступающих на работу.
- 27 Отбор (selection) сотрудников.
- 28 Методы найма (СМИ, интернет, агентства, объявления и мероприятия).
- 29 Методы отбора (анкеты-заявки, биографические анкеты; интервью: отборочное интервью, биографическое интервью, поведенческое интервью, ситуационное интервью).
- 30 Опросники. Психометрические тесты.
- 31 Центры оценки. Упражнения для оценки.
- 32 Потребности организации в обучении сотрудников.
- 33 Функции обучения.
- 34 Начальное обучение работе.
- 35 Развивающее обучение сотрудников.
- 36 Методы обучения сотрудников.
- 37 Методы пассивного обучения (фильмы, лекции, наглядные пособия, печатные материалы).
- 38 Методы индивидуального активного обучения (программированное обучение, компьютеризированное обучение, моделирование, simulation training, ротация должностей).
- 39 Методы группового активного обучения (дискуссионные методы, проигрывание ролей и следование образцу поведения/behavior modeling, обучение с использованием видеоконференций).

- 40 Персональное консультирование.
- 41 Типы тренингов в организации (нулевой тренинг, тактический тренинг, операциональный тренинг, корпоративный тренинг, стратегический тренинг, обучающаяся организация).
- 42 Мотивация: теории мотивации.
- 43 Мотивация и выполнение работы.
- 44 Диспозиционные теории мотивации труда (Маслоу, Алдерфер, Герцберг, Мак-Клелланд).
- 45 Когнитивные теории мотивации труда (Врум, Кемпбелл и др., Лок, Адамс).
- 46 Абсентеизм: определение и методы измерения.
- 47 Текучесть кадров: классификация и детерминанты.
- 48 Организационная идентичность: методы измерения и формирования.
- 49 Оценка эффективности работы.
- 50 Профессиографический анализ.
- 51 Дизайн работы и рабочего места.
- 52 Психологический подход к планированию работы.
- 53 Условия труда (температура, освещенность, распределение рабочего времени).
- 54 Методы описания и проектирования работы.
- 55 Стратегии дизайна работ (коррективный дизайн, превентивный дизайн, перспективный дизайн).
- 56 Оценка выполнения работы (оценка человека, оценка результатов, оценка поведения).
- 57 Методы оценки (рейтинговые шкалы с заданным выбором; контрольный поведенческий перечень).
- 58 Профессиографический анализ как метод оценки выполнения работы.
- 59 Типологии организационной культуры.
- 60 Стандартные методы диагностики социально-психологического климата и организационной культуры.
- 61 Социально-психологический климат и организационная культура: определения, взаимосвязь.
- 62 Роль организационной культуры в успехах и неудачах организации.
- 63 Типологии организационной культуры (Г. Хофштеде, Т. Дил и А. Кеннеди, Ч. Хэнди, Э. Шейн, Л.Н. Аксеновская).
- 64 Диагностика социально-психологического климата по методике Б.Д. Парыгина («Ваша работа в коллективе»).
- 65 Диагностика организационной культуры по методике Куинна и Камерона. Ордерная методика диагностики организационной культуры.
- 66 Стрессоры в производственной среде.
- 67 Методы психологической помощи при стрессе.
- 68 Факторы, влияющие на физическое и психологическое состояние сотрудников.
- 69 Реакция на стресс: тип личности А и тип личности В.

- 70 Гендерные различия реакции на стресс.
- 71 Сущность синдрома «выгорания».
- 72 Типы менеджерской психотерапии (коучинг, сотеринг) и методы снижения уровня стресса (организационные и персональные).
- 73 Модели управленческого взаимодействия.
- 74 Технологии командообразования.
- 75 Коммуникативные процессы в организациях.
- 76 Групповая сплоченность и нормы в организационных группах.
- 77 Групповое принятие решения.
- 78 Сущность лидерства.
- 79 Лидерство и руководство. Типы лидерства (директивное, поддерживающее, совместного участия, ориентированное на результат).
- 80 Стили лидерства (авторитарный, демократичный, либеральный).
- 81 Ордерная типология лидерства.
- 82 Определение команды.
- 83 Стадии развития команды.
- 84 Командные роли.
- 85 Средства развития команды.
- 86 Управление процессом изменений.
- 87 Сущность организационного развития.
- 88 Организационное развитие и ценности.
- 89 Модели процесса изменений К.Левина, Э. Шейна, И. Адизеса, ADKAR, 7-S.
- 90 Цели изменений.
- 91 Объекты изменений.
- 92 Методы изменений.
- 93 Оценка изменений.
- 94 Управление процессом изменения.

7. Данные для учета успеваемости студентов в БАРС

Таблица 1.1 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
1	8	0	36	0	0	36	20	100

Программа оценивания учебной деятельности студента

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

1 семестр

Лекции. Максимальная сумма баллов — 8.

Критерии: посещаемость, активность, качество ведения конспектов

Практические занятия

Критерии: самостоятельность и уровень подготовки (выступление с презентацией), активность в ходе занятия (развернутые и аргументированные ответы, активное участие в дискуссиях – вопросы, аргументы).

Диапазон оценки: от 0 до 36 баллов

Пропуск семинарских занятий предполагает отчет по пропущенным темам.

Форма отработки определяется преподавателем, ведущим семинар (написание реферата или подготовка презентации по теме пропущенного семинарского занятия, составление тезисного плана-конспекта по основным вопросам семинара, проведение текущего тестирования знаний или пр.).

Максимальное количество баллов на практических занятиях – 36 баллов (доклады с презентацией – $4 \times 9 = 36$ баллов, активная работа на практическом занятии $1 \times 18 = 18$ баллов).

Другие виды учебной деятельности: оценивается выполнение теоретических и эмпирических исследований по темам курса (вопросам для подготовки к практическим занятиям). Диапазон оценивания от 0 до 36 баллов.

Критерии:, Критерии оценивания: теоретическая/эмпирическая глубина проработки темы, креативность, самостоятельность.

Максимальное количество баллов за другие виды учебной деятельности – 36 баллов

Промежуточная аттестация проходит в виде экзамена вопрос-ответной форме.

При проведении промежуточной аттестации максимальный балл - 20.

При проведении промежуточной аттестации

ответ на «отлично» оценивается от 18 до 20 баллов;

ответ на «хорошо» оценивается от 14 до 17 баллов;

ответ на «удовлетворительно» оценивается от 8 до 13 баллов;

ответ на «неудовлетворительно» оценивается от 0 до 7 баллов.

Таким образом, максимально возможная сумма баллов за все виды учебной деятельности студента за 1 семестр по дисциплине «Организационная психология» составляет 100 баллов.

Таблица 2.1 Таблица пересчета полученной студентом суммы баллов по дисциплине «Организационная психология» в оценку (экзамен):

86-100 баллов	«отлично»
70-85 баллов	«хорошо»
51-69 баллов	«удовлетворительно»
0-50 баллов	«не удовлетворительно»

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

а) литература:

1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 : учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Афанасьева Е.А.. — Саратов : Вузовское образование, 2014. — 337 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/19273.html>
2. Виговская М.Е. Психология делового общения : учебное пособие для магистров / Виговская М.Е., Лисевич А.В.. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2021. — 139 с. — ISBN 978-5-394-04357-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/102278.html>
3. Жог В.И. Методология организационной психологии : учебное пособие / Жог В.И., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С.. — Москва : Московский педагогический государственный университет, 2017. — 178 с. — ISBN 978-5-94845-272-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/72503.html>
4. Полякова И.В. Организационная психология : учебно-методическое пособие / Полякова И.В.. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 140 с. — ISBN 978-5-4486-0720-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83272.html>
5. Журавлев А.Л. Социальная психология российского предпринимательства. Концепция психологических отношений / Журавлев А.Л., Позняков В.П.. — Москва : Институт психологии РАН, 2012. — 480 с. — ISBN 978-5-9270-0235-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/15644.html>
6. Социальная психология труда. Теория и практика. Том 1 / В.Н. Абрамова [и др.].. — Москва : Институт психологии РАН, 2010. — 488 с. — ISBN 978-5-9270-0199-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/47572.html>
7. Социальная психология труда. Теория и практика. Том 2 / А.А. Алдашева [и др.].. — Москва : Институт психологии РАН, 2010. — 448 с. — ISBN 978-5-9270-0202-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/47573.html>
8. Шилова Т.А. Социальная психология личности в организации : учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности «Психология» / Шилова Т.А.. — Москва : Московский городской педагогический университет, 2010. — 124 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/26614.html>
9. Елкин С.Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие для СПО / Елкин С.Е.. — Саратов : Профобразование, 2021. — 242 с. — ISBN 978-5-4488-0951-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/100164.html>

б) программное обеспечение и Интернет-ресурсы, базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Лицензионное программное обеспечение:

Windows Vista Business Russian Upgrade, Microsoft Office 2007, Office Professional Plus 2013, Microsoft Windows Professional 7 Russian, Microsoft Office 2007, Microsoft Windows Vista Business, Microsoft Office 2007 Russian Academic, Microsoft Windows Professional 7 Russian

Электронная библиотека учебно-методической литературы

Электронно-библиотечная система издательства "Лань"

Электронная библиотечная система "Znanium.com"

Электронная библиотечная система издательства "Юрайт»

Электронно-библиотечная система "ibooks.ru"

Электронно-библиотечная система "РУКОНТ"

Электронно-библиотечная система "БИБЛИОРОССИКА"

Электронно-библиотечная система "IPRbooks"

Портал «Открытое образование» <https://openedu.ru/>

Федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru>

Электронный журнал «Организационная психология»

<https://orgpsyjournal.hse.ru>

Электронный журнал

Образовательный портал «Лекториум ТВ»

<https://www.lektorium.tv/subject/3480>

Образовательный портал «<http://univertv.ru>»

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

Научная электронная библиотека «КиберЛенинка»

<https://cyberleninka.ru/>

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины «Организационная психология»

Ресурсное обеспечение дисциплины формируется на основе требований к условиям реализации основных образовательных программ, определяемых ФГОС ВО по направлению подготовки Психология.

Для реализации данной рабочей программы используются компьютерные классы с выходом в Интернет (ауд.133, 134, XII корпус СГУ), аудитории (кабинеты), оборудованные мультимедийными демонстрационными комплексами (102, 103, 110, 113).

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 37.04.01 Психология, профиль подготовки магистратуры «Организационная психология».

Автор: Смирнова А.Ю.

Программа одобрена на заседании кафедры общей и социальной психологии от 30.02.2021года, протокол №8.