

ЧАСТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
БРЯНСКИЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ И БИЗНЕСА

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе

Т.Ю. Тюрина
«29» августа 2024 г.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Укрупненная группа и направлений специальностей	37.00.00 Психологические науки
Направление подготовки:	37.03.01 Психология
Профиль:	Консультативная психология

Разработали: кандидат психологических наук, доцент Осипова В.В.
кандидат социологических наук, доцент Мартынова Р.В.

№ пп	На учебный год	ОДОБРЕНО на заседании кафедры		УТВЕРЖДАЮ заведующий кафедрой	
		Протокол	Дата	Подпись	Дата
1	2024 - 2025	№ 1	«29» августа 2024 г.		«29» августа 2024 г.
2	20 - 20	№	« » 20 г.		« » 20 г.
3	20 - 20	№	« » 20 г.		« » 20 г.
4	20 - 20	№	« » 20 г.		« » 20 г.

Брянск 2024

1. ХАРАКТЕРИСТИКА ДИСЦИПЛИНЫ ПО ФГОС ВО

В соответствии с учебным планом направления подготовки, разработанным на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень высшего образования бакалавриат), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.07.2020 г. № 839, дисциплина «Организационная психология» входит в состав обязательной части блока 1 «Дисциплины (модули)». Данная дисциплина, в соответствии с учебным планом института, является обязательной для изучения.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Организационная психология» включает 21 тему. Темы объединены в три дидактические единицы: «Основы организационной психологии», «Мотивация и вознаграждение в организации», «Индивидуальное и групповое поведение на рабочем месте».

Цель изучения дисциплины заключается в выделении наиболее актуальных и значимых разделов организационной психологии, в ознакомлении с общими и специальными основами социально-психологических знаний, необходимых для более глубокого понимания и лучшего усвоения тех разделов «Организационной психологии», которые связаны с производственной деятельностью, с принятием решений и развитием организации.

Основными **задачами** изучения дисциплины являются:

- ознакомить студентов с данными исследования социально-психологических закономерностей в области производства, а также с методами психологического воздействия, направленного на формирование организационной культуры и организационного поведения человека, его ценностных ориентаций;
- развивать навыки психологического консультирования, прививать умение анализировать и прогнозировать поведение работников в организации.

3. ТРЕБОВАНИЯ К УРОВНЮ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ)

В результате изучения дисциплины «Организационная психология» у студента формируются следующие компетенции:

ПК-1 Способен к оказанию психологической помощи работникам органов и организаций социальной сферы (клиентам).

ПК-4 Способен к проведению психологического консультирования, профессионального собеседования субъектов образовательного процесса, тренингов по активизации профессионального самоопределения обучающихся.

Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы.

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных ФГОС ВО по направлению подготовки 37.03.01 Психология (уровень бакалавриат) и на основе профессиональных стандартов:

"Психолог в социальной сфере", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 г. N 682н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 декабря 2013 г.,

регистрационный N 30840);

"Педагог-психолог (психолог в сфере образования)", утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 июля 2015 г. N 514н (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 18 августа 2015 г., регистрационный N38575).

Задача ПД	Код и наименование профессиональной компетенции	Наименование индикатора достижения профессиональной компетенции	Формы образовательной деятельности, способствующие формированию и развитию компетенции
Оказание психологической помощи работникам органов и организаций социальной сферы (клиентам)	Способен оказанию психологической помощи работникам органов и организаций социальной сферы (клиентам) (ПК-1);	Знать: социальную психологию, психологию малых групп, методологию индивидуальных консультаций и тренингов (специфика, виды, длительность и т. д.); организационную психологию (концептуальные подходы, особенности, виды и т. д.); основные принципы, типы, стратегии и тактические приемы ведения переговоров основные теории оказания психологической помощи персоналу организаций (управление, организация, отбор и т. д.); требования к документообороту в области управления персоналом, межведомственного взаимодействия, оказания услуг в социальной сфере; современные стандартные требования к документированию, периодичности, качеству и условиям оказания услуг в психологии; требования к конфиденциальности информации, хранению и	Контактная работа: Лекции Практические занятия Самостоятельная работа

		<p>оперированию персональными личными данными.</p> <p>Уметь: анализировать заявки и обращения органов и организаций социальной сферы на получение психологических услуг; проводить психологический анализ и оценку результативности деятельности клиентов в соответствии со стандартами и регламентами в социальной сфере; вести переговоры с представителями органов и организаций социальной сферы по реализации их обращений и заявок; составлять договоры и другую документацию на оказание психологических услуг в социальной сфере; работать с информационными сетями, осуществлять поиск новой информации по профилю деятельности; применять на практике методы обучения взрослых, индивидуального и групповой работы для психологической помощи и повышения эффективности профессиональной деятельности клиентов; оценивать эффективность оказания психологической помощи клиентам; критически оценивать обратную связь от получателей психологических услуг, психологического просвещения</p>	В
--	--	--	---

		<p>социальной сфере; вести документацию, служебную переписку в соответствии с требованиями к документам в социальной сфере; разрабатывать новые формы и методы оказания психологической помощи клиентам. Владеть: четким представлением о сферах использования психологического знания и возможностях получения клиентами психологических услуг; о профессиональной ответственности и этических проблемах при проведении индивидуальных и групповых консультаций о возможности получения психологических услуг.</p>	
<p>Психологическое консультирование субъектов образовательного процесса</p>	<p>Способен к проведению психологического консультирования, профессионально о собеседования субъектов образовательного процесса, тренингов по активизации профессионально о самоопределения обучающихся (ПК-4);</p>	<p>Знать: современные теории и методы консультирования; приемы организации совместной и индивидуальной деятельности обучающихся в соответствии с возрастными нормами их развития; этические нормы организации и проведения консультативной работы; содержание работы межведомственных организаций (ресурсных центров) для информирования субъектов образовательного процесса о способах получения отраслевой психолого-</p>	<p>Контактная работа: Лекции Практические занятия Самостоятельная работа</p>

		<p>педагогической, медицинской и социальной помощи; международные нормы и договоры в области прав ребенка и образования детей;</p> <p>трудовое законодательство Российской Федерации, законодательство Российской Федерации в сфере образования и прав ребенка;</p> <p>нормативные правовые акты, касающиеся организации и осуществления профессиональной деятельности Федеральные государственные образовательные стандарты общего образования.</p> <p>Уметь: разрабатывать совместно с педагогами и преподавателями индивидуальный образовательный маршрут с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося; проводить индивидуальные и групповые консультации обучающихся по вопросам обучения, развития, проблемам осознанного и ответственного выбора дальнейшей профессиональной карьеры, самовоспитания, взаимоотношений со взрослыми и сверстниками.</p> <p>Владеть: приемами работы с педагогами, преподавателями с целью организации эффективных</p>	
--	--	---	--

		взаимодействий, обучающихся и их общения в образовательных организациях и в семье; способами оценки эффективности и совершенствования консультативной деятельности.	
--	--	---	--

4. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Организационная психология» включена в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 учебных планов по направлению подготовки 37.03.01 Психология уровень бакалавриат.

Согласно учебному плану, дисциплина «Организационная психология» изучается на 5 курсе в 9 семестре при очно-заочной форме обучения и на 4 курсе в 7 семестре при очной форме обучения.

Компетенции, знания и умения, а также опыт деятельности, приобретаемые студентами после изучения дисциплины, будут использоваться ими в ходе осуществления профессиональной деятельности.

5. ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ И ИХ ТРУДОЕМКОСТЬ

очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего зачетных единиц (академических часов – ак. ч.)	Семестр
		7
Общая трудоемкость дисциплины	3 (108)	3 (108)
Аудиторные занятия (контактная работа обучающихся с преподавателем), из них:	54	54
- лекции (Л)	18	18
- семинарские занятия (СЗ)		
- практические занятия (ПЗ)	36	36
- лабораторные занятия (ЛЗ)		
Самостоятельная работа студента (СРС), в том числе:	54	54
- курсовая работа (проект)		
- контрольная работа		
- доклад (реферат)		
- расчетно-графическая работа		
Вид промежуточной аттестации	Зачет с оценкой	Зачет с оценкой

очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего зачетных единиц (академических часов – ак. ч.)	Семестр
		9

Общая трудоемкость дисциплины	3 (108)	3 (108)
Аудиторные занятия (контактная работа обучающихся с преподавателем), из них:	68	68
- лекции (Л)	14	14
- семинарские занятия (СЗ)		
- практические занятия (ПЗ)	28	28
- лабораторные занятия (ЛЗ)		
Самостоятельная работа студента (СРС), в том числе:	40	40
- курсовая работа (проект)		
- контрольная работа		
- доклад (реферат)		
- расчетно-графическая работа		
Вид промежуточной аттестации	Зачет с оценкой	Зачет с оценкой

6. ТЕМАТИЧЕСКАЯ СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

№ Д Е	Наименование модуля (дидактические единицы)	№ п.п .	Тема	Перечень планируемых результатов обучения (ПРО)
1	Основы организационно й психологии	1	Организационная психология (ОП) как научная и прикладная дисциплина. Понятие о предмете ОП. Категориальный аппарат ОП. Принципы, задачи ОП. Научный статус ОП. Методы исследования ОП	ПК-1 ПК-4
		2	Философия организации как фундамент ОП, ее системообразующие элементы. Основные источники философии ОП: фактические предпосылки, культурные и ценностные	
		3	Модели ОП как доминирующие системы управленческого мышления. Системная модель организации	
		4	Модели управления организацией: авторитарная, основывающаяся на власти, модель опеки, ориентированная на экономические ресурсы, поддерживающая, базирующаяся на «принципе поддерживающих взаимоотношений» и руководстве, коллегиальная, развивающаяся на сотрудничестве	

		5	Применение моделей управления на практике	
2	Мотивация и вознаграждение в организации	6	Мотив и мотивация. Природа мотивации, ее структура. Потребности, виды потребностей	ПК-1 ПК-4
		7	Виды мотивов: мотив власти, мотив аффелиции, мотив достижений, мотив избегания неудач, мотив компетентности	
		8	Влияние мотивационной системы на поведение человека	
		9	Мотивация как фактор успешности в бизнесе	
		10	Модели мотивации: содержательные процессуальные, модели поля. Вознаграждение.	
		11	Системы экономического и социального стимулирования	
		12	Аттестация по результатам деятельности	
		13	Мотивация и деятельность	
3	Индивидуальное и групповое поведение на рабочем месте	14	Основы теории личности. Понятие «личность» и ее структура.	ПК-1 ПК-4
		15	Характерологические особенности личности и их проявление в поведении и деятельности	
		16	Защитные механизмы личности и их влияние на поведение человека	
		17	Ценностные ориентации личности и их влияние на уровень удовлетворенности трудом.	
		18	Формы индивидуального поведения: адаптивное и неадаптивное, конкурирующее и сотрудничающее, асертивное и неасертивное. Межличностное поведение в организации	
		19	Природа и типология конфликтов. Стадии развития конфликта, его последствия и пути их разрешения	
		20	Соотношение понятий «лидерство» и «руководство». Лидерство: теории и подходы. Стили лидерства. Природа руководства и типология руководителей	

		21	Стили руководства. Участие в управлении. Власть и типология власти. Организационная политика и влияние. Методы психологического воздействия на личность сотрудников	
--	--	----	---	--

7. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

очная форма обучения

№ п.п	Темы дисциплины	Трудоемкость	Лекции	ЛР	ПЗ	СЗ	СРС
1	Организационная психология (ОП) как научная и прикладная дисциплина. Понятие о предмете ОП. Категориальный аппарат ОП. Принципы, задачи ОП. Научный статус ОП. Методы исследования ОП	6	1		2		3
2	Философия организации как фундамент ОП, ее системообразующие элементы. Основные источники философии ОП: фактические предпосылки, культурные и ценностные	6	1		2		3
3	Модели ОП как доминирующие системы управленческого мышления. Системная модель организации	6	1		2		3
4	Модели управления организацией: авторитарная, основывающаяся на власти, модель опеки, ориентированная на	6	1		2		3

	экономические ресурсы, поддерживающая, базирующаяся на «принципе поддерживающих взаимоотношений» и руководстве, коллегиальная, развивающаяся на сотрудничестве						
5	Применение моделей управления на практике	6	1		2		3
6	Мотив и мотивация. Природа мотивации, ее структура. Потребности, виды потребностей	6	1		2		3
7	Виды мотивов: мотив власти, мотив аффелиции, мотив достижений, мотив избегания неудач, мотив компетентности	6	1		2		3
8	Влияние мотивационной системы на поведение человека	6	1		2		3
9	Мотивация как фактор успешности в бизнесе	6	1		2		3
10	Модели мотивации: содержательные процессуальные, модели поля. Вознаграждение.	6	1		2		3
11	Системы экономического и социального стимулирования	6	1		2		3
12	Аттестация по результатам деятельности	6	1		2		3
13	Мотивация и деятельность	5	1		2		2
14	Основы теории	5	1		2		2

	личности. Понятие «личность» и ее структура.						
15	Характерологические особенности личности и их проявление в поведении и деятельности	5	1		2		2
16	Защитные механизмы личности и их влияние на поведение человека	3,5	0,5		1		2
17	Ценностные ориентации личности и их влияние на уровень удовлетворенности трудом.	3,5	0,5		1		2
18	Формы индивидуального поведения: адаптивное и неадаптивное, конкурирующее и сотрудничающее, ассертивное и неассертивное. Межличностное поведение в организации	3,5	0,5		1		2
19	Природа и типология конфликтов. Стадии развития конфликта, его последствия и пути их разрешения	3,5	0,5		1		2
20	Соотношение понятий «лидерство» и «руководство». Лидерство: теории и подходы. Стили лидерства. Природа руководства и типология руководителей	3,5	0,5		1		2
21	Стили руководства. Участие в управлении. Власть	3,5	0,5		1		2

	и типология власти. Организационная политика и влияние. Методы психологического воздействия на личность сотрудников						
Итого:		108	18		36		54

очно-заочная форма обучения

№ п.п .	Темы дисциплины	Трудоемкость	Лекции	ЛР	ПЗ	СЗ	СРС
1	Организационная психология (ОП) как научная и прикладная дисциплина. Понятие о предмете ОП. Категориальный аппарат ОП. Принципы, задачи ОП. Научный статус ОП. Методы исследования ОП	6	2		2		2
2	Философия организации как фундамент ОП, ее системообразующие элементы. Основные источники философии ОП: фактические предпосылки, культурные и ценностные	6	2		2		2
3	Модели ОП как доминирующие системы управленческого мышления. Системная модель организации	6	2		2		2
4	Модели управления организацией: авторитарная, основывающаяся на власти, модель	6	2		2		2

	опеки, ориентированная на экономические ресурсы, поддерживающая, базирующаяся на «принципе поддерживающих взаимоотношений» и руководстве, коллегиальная, развивающаяся на сотрудничестве						
5	Применение моделей управления на практик	6	2		2		2
6	Мотив и мотивация. Природа мотивации, ее структура. Потребности, виды потребностей	6	2		2		2
7	Виды мотивов: мотив власти, мотив аффелиции, мотив достижений, мотив избегания неудач, мотив компетентности	6	2		2		2
8	Влияние мотивационной системы на поведение человека	6	2		2		2
9	Мотивация как фактор успешности в бизнесе	6	2		2		2
10	Модели мотивации: содержательные процессуальные, модели поля. Вознаграждение.	6	2		2		2
11	Системы экономического и социального стимулирования	6	2		2		2
12	Атгестация по результатам деятельности	6	2		2		2
13	Мотивация и	6	2		2		2

	деятельность						
14	Основы теории личности. Понятие «личность» и ее структура.	4	1		1		2
15	Характерологические особенности личности и их проявление в поведении и деятельности	4	1		1		2
16	Защитные механизмы личности и их влияние на поведение человека	4	1		1		2
17	Ценностные ориентации личности и их влияние на уровень удовлетворенности трудом.	4	1		1		2
18	Формы индивидуального поведения: адаптивное и неадаптивное, конкурирующее и сотрудничающее, ассертивное и неассертивное. Межличностное поведение в организации	4	1		1		2
19	Природа и типология конфликтов. Стадии развития конфликта, его последствия и пути их разрешения	4	1		1		2
20	Соотношение понятий «лидерство» и «руководство». Лидерство: теории и подходы. Стили лидерства. Природа руководства и типология руководителей	3	1		1		1

21	Стили руководства. Участие в управлении. Власть и типология власти. Организационная политика и влияние. Методы психологического воздействия на личность сотрудников	3	1	1	1	
Итого:		108	34	34	40	

8. СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Учебным планом не предусмотрены.

9. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Учебным планом предусмотрено проведение практических занятий по дисциплине.

Рекомендуемые темы для проведения практических занятий:

при очной и очно-заочной формах обучения:

1. Организационная психология (ОП) как научная и прикладная дисциплина. Понятие о предмете ОП. Категориальный аппарат ОП. Принципы, задачи ОП. Научный статус ОП. Методы исследования ОП.
2. Философия организации как фундамент ОП, ее системообразующие элементы. Основные источники философии ОП: фактические предпосылки, культурные и ценностные.
3. Модели ОП как доминирующие системы управленческого мышления. Системная модель организации.
4. Модели управления организацией: авторитарная, основывающаяся на власти, модель опеки, ориентированная на экономические ресурсы, поддерживающая, базирующаяся на «принципе поддерживающих взаимоотношений» и руководстве, коллегиальная, развивающаяся на сотрудничестве
5. Применение моделей управления на практике.
6. Мотив и мотивация. Природа мотивации, ее структура. Потребности, виды потребностей.
7. Виды мотивов: мотив власти, мотив аффелиции, мотив достижений, мотив избегания неудач, мотив компетентности.
8. Влияние мотивационной системы на поведение человека.
9. Мотивация как фактор успешности в бизнесе.
10. Модели мотивации: содержательные процессуальные, модели поля. Вознаграждение.
11. Системы экономического и социального стимулирования.
12. Аттестация по результатам деятельности.
13. Мотивация и деятельность.
14. Основы теории личности. Понятие «личность» и ее структура.
15. Характерологические особенности личности и их проявление в поведении и деятельности.

16. Защитные механизмы личности и их влияние на поведение человека.

17. Ценностные ориентации личности и их влияние на уровень удовлетворенности трудом.

18. Формы индивидуального поведения: адаптивное и неадаптивное, конкурирующее и сотрудничающее, ассертивное и неассертивное. Межличностное поведение в организации.

19. Природа и типология конфликтов. Стадии развития конфликта, его последствия и пути их разрешения.

20. Соотношение понятий «лидерство» и «руководство». Лидерство: теории и подходы. Стили лидерства. Природа руководства и типология руководителей.

21. Стили руководства. Участие в управлении. Власть и типология власти. Организационная политика и влияние. Методы психологического воздействия на личность сотрудников.

10. ЛАБОРАТОРНЫЕ РАБОТЫ

Учебным планом не предусмотрены.

11. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ

11.1. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

- выполнение рефератов;
- изучение теоретического материала с использованием курса лекций и рекомендованной литературы;
- подготовка к зачету с оценкой в соответствии с перечнем контрольных вопросов для аттестации;
- дидактическое тестирование.

В комплект учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся входят:

- методические указания для выполнения реферата;
- Оценочные материалы.

11.2. КУРСОВАЯ РАБОТА

Учебным планом не предусмотрено.

11.3. КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

Учебным планом не предусмотрено выполнение контрольной работы.

11.4. РЕФЕРАТ

Учебным планом не предусмотрено выполнение реферата.

Рекомендуется выполнение реферата. Примерная тематика рефератов:

1. Предмет организационной психологии.
2. Организационно-психологические переменные и процессы.
3. Организационно-психологические подходы к дизайну рабочей среды.

4. Организационно-психологический подход к действиям.
5. Научный метод в организационной психологии.
6. Взаимодействие личности и организации.
7. Методы организационной психологии.
8. Понятийное поле организационной культуры.
9. Теория организации.
10. Личность и организация.
11. Организационная культура и корпоративная культура.
12. Организационная культура и персонал.
13. Психология работы с кадрами.
14. Психологический климат в организации, управление изменениями.
15. Доверие в организации.
16. Изменения в организации.
17. Подбор персонала.
18. Личностно-ценностная сфера работников и профессионально важные качества.
19. Социально-психологическая адаптация личности.
20. Введение в должность.
21. Управление персоналом.
22. Теория архетипов и ее роль в организационной психологии.
23. Мотивация, ее диагностика.
24. Лидерство и руководство.
25. Индивидуальный стиль деятельности и корпоративная культура.
26. Командообразование.
27. Конфликт.
28. Деловые игры.
29. Ведение переговоров.
30. Развитие культуры управления, стили руководства.
31. Управленческие решения.
32. Личностные особенности эффективного руководителя.
33. Коммуникация в организации.
34. Психологические особенности дистантной деятельности (включая Интернет-коммуникацию).
35. Образ жизни человека, организационно-психологические подходы к его изучению.
36. Теория мифа.
37. Теория деятельности.
38. Креативность.
39. Системный подход в организационной психологии.
40. Научно-методологическое наследие Г.П. Щедровицкого.

12. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Оценочные материалы включают:

12.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП (дисциплины)

Тематическая структура дисциплины

№ Д	Наименование модуля	№ п.п.	Тема	Перечень планируемых
--------	------------------------	-----------	------	-------------------------

Е	(дидактические единицы)			результатов обучения (ПРО)
1	Основы организационной психологии	1	Организационная психология (ОП) как научная и прикладная дисциплина. Понятие о предмете ОП. Категориальный аппарат ОП. Принципы, задачи ОП. Научный статус ОП. Методы исследования ОП	ПК-1 ПК-4
		2	Философия организации как фундамент ОП, ее системообразующие элементы. Основные источники философии ОП: фактические предпосылки, культурные и ценностные	
		3	Модели ОП как доминирующие системы управленческого мышления. Системная модель организации	
		4	Модели управления организацией: авторитарная, основывающаяся на власти, модель опеки, ориентированная на экономические ресурсы, поддерживающая, базирующаяся на «принципе поддерживающих взаимоотношений» и руководстве, коллегиальная, развивающаяся на сотрудничестве	
		5	Применение моделей управления на практике	
2	Мотивация и вознаграждение в организации	6	Мотив и мотивация. Природа мотивации, ее структура. Потребности, виды потребностей	ПК-1 ПК-4
		7	Виды мотивов: мотив власти, мотив аффелиации, мотив достижений, мотив избегания неудач, мотив компетентности	
		8	Влияние мотивационной системы на поведение человека	
		9	Мотивация как фактор успешности в бизнесе	
		10	Модели мотивации: содержательные процессуальные, модели поля. Вознаграждение.	

		11	Системы экономического и социального стимулирования	
		12	Аттестация по результатам деятельности	
		13	Мотивация и деятельность	
3	Индивидуальное и групповое поведение на рабочем месте	14	Основы теории личности. Понятие «личность» и ее структура.	ПК-1 ПК-4
		15	Характерологические особенности личности и их проявление в поведении и деятельности	
		16	Защитные механизмы личности и их влияние на поведение человека	
		17	Ценностные ориентации личности и их влияние на уровень удовлетворенности трудом.	
		18	Формы индивидуального поведения: адаптивное и неадаптивное, конкурирующее и сотрудничающее, ассертивное и неассертивное. Межличностное поведение в организации	
		19	Природа и типология конфликтов. Стадии развития конфликта, его последствия и пути их разрешения	
		20	Соотношение понятий «лидерство» и «руководство». Лидерство: теории и подходы. Стили лидерства. Природа руководства и типология руководителей	
		21	Стили руководства. Участие в управлении. Власть и типология власти. Организационная политика и влияние. Методы психологического воздействия на личность сотрудников	

12.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

№ п.п.	Компетенция	Виды оценочных средств используемых для оценки компетенций по дисциплине		
		Вопросы для зачета с оценкой	Тестирование	Реферат
1	ПК-1	+ (1-31 вопросы)	+	+
2	ПК-4	+ (1-31 вопросы)	+	+

12.3. Описание критериев и показателей оценивания компетенций и описание шкал оценивания при использовании различных видов оценочных средств

12.3.1. Вопросы для зачета с оценкой

При оценке знаний на зачете учитывается:

1. Уровень сформированности компетенций.
2. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
3. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
4. Логика, структура и грамотность изложения вопроса.
5. Умение связать теорию с практикой.
6. Умение делать обобщения, выводы.

№ пп	Оценка	Шкала
1	Отлично	Студент должен: - продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала; - исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; - правильно формулировать определения; - продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; - уметь сделать выводы по излагаемому материалу.
2	Хорошо	Студент должен: - продемонстрировать достаточно полное знание программного материала; - продемонстрировать знание основных теоретических понятий; достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал; - продемонстрировать умение ориентироваться в литературе; - уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
3	Удовлетворительно	Студент должен: - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой учебную литературу.
4	Неудовлетворительно	Студент демонстрирует: - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса;

		- неумение делать выводы по излагаемому материалу.
--	--	--

12.3.2. Тестирование

№ пп	Оценка	Шкала
1	Отлично	Количество верных ответов в интервале: 71-100%
2	Хорошо	Количество верных ответов в интервале: 56-70%
3	Удовлетворительно	Количество верных ответов в интервале: 41-55%
4	Неудовлетворительно	Количество верных ответов в интервале: 0-40%
5	Зачтено	Количество верных ответов в интервале: 41-100%
6	Не зачтено	Количество верных ответов в интервале: 0-40%

12.3.3. Реферат

Выполняется в письменной форме. При оценке реферата учитывается:

1. Правильность оформления реферата.
2. Уровень сформированности компетенций.
3. Уровень усвоения теоретических положений дисциплины, правильность формулировки основных понятий и закономерностей.
4. Уровень знания фактического материала в объеме программы.
5. Логика, структура и грамотность изложения письменной работы.
6. Умение связать теорию с практикой.
7. Умение делать обобщения, выводы.

№ пп	Оценка	Шкала
1	Отлично	Студент должен: - продемонстрировать глубокое и прочное усвоение знаний программного материала; - исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно изложить теоретический материал; - правильно формулировать определения; - продемонстрировать умения самостоятельной работы с литературой; - уметь сделать выводы по излагаемому материалу.
2	Хорошо	Студент должен: - продемонстрировать достаточно полное знание программного материала; - продемонстрировать знание основных теоретических понятий; достаточно последовательно, грамотно и логически стройно излагать материал; - продемонстрировать умение ориентироваться в литературе; - уметь сделать достаточно обоснованные выводы по излагаемому материалу.
3	Удовлетворительно	Студент должен: - продемонстрировать общее знание изучаемого материала; - показать общее владение понятийным аппаратом дисциплины; - уметь строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - знать основную рекомендуемую программой

		учебную литературу.
4	Неудовлетворительно	Студент демонстрирует: - незнание значительной части программного материала; - не владение понятийным аппаратом дисциплины; - существенные ошибки при изложении учебного материала; - неумение строить ответ в соответствии со структурой излагаемого вопроса; - неумение делать выводы по излагаемому материалу.
5	Зачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровнях «отлично», «хорошо», «удовлетворительно».
6	Не зачтено	Выставляется при соответствии параметрам экзаменационной шкалы на уровне «неудовлетворительно».

12.4. Типовые контрольные задания необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

12.4.1. Вопросы для зачета с оценкой

1. Организационная психология (ОП): основные подходы и базовые концепции в понимании ОП.
2. Содержательные теории мотивации.
3. Процессуальные теории мотивации.
4. Современные теории мотивации.
5. Мотивация и стимулирование: сходство и различия.
6. Поощрение и наказание как методы стимулирования. Принципы использования.
7. Экономическое стимулирование. Необходимость. Достоинства и недостатки.
8. Ролевое поведение в организации. Связь ролевого поведения с культурой организации.
9. Статус как проявление особенностей системы взаимоотношений в организации. Связь статуса, организационной культуры и ролевого поведения.
10. Удовлетворенность трудом и психологический климат в коллективе.
11. Коммуникативные потребности людей и их реализация в рамках организации.
12. Коммуникативные барьеры в организации. Типы барьеров. Особенности их преодоления.
13. Обратная связь (ОС) и ее роль в производственных отношениях. Характеристика ОС. Принципы, проблемы. Влияние ОС на поведение человека.
14. Личность в организации. Специфика индивидуальной адаптации. Влияние адаптации отдельного работника на успешность деятельности организации в целом.
15. Персональное развитие в организации: этапы карьеры и ее планирование.
16. Проблемное поведение. Типы проблемных работников. Виды проблем. Особенности возникновения и протекания. Дисциплинарная культура и этика.
17. Стрессы, связанные с работой. Управление стрессами.
18. Психологическое консультирование. Формы консультирования. Требования к психологу и процессу консультирования.

19. Групповая динамика. Особенности внутригрупповых процессов и их влияние на эффективность деятельности группы.

20. Взаимодействие личности и группы. Конструктивное и деструктивное развитие отношений.

21. Руководство и лидерство: сходство и различие; влияние на поведение сотрудников.

22. Психологический климат. Его компоненты. Факторы, влияющие на формирование организационного климата. Оптимальный и неоптимальный климат.

23. Межличностные и организационные конфликты. Причины и профилактика конфликтов в организации.

24. Факторы возникновения конфликтов: информационные, структурные, ценностные, отношений и поведенческие. Их влияние на развитие конфликта.

25. Модели и типы конфликтов в организации. Динамика конфликта.

26. Управление конфликтами и управление через конфликт. Влияние конфликтов на организационное поведение.

27. Природа организационных изменений. Психологические аспекты в реагировании на изменения: принятие и сопротивление. Причины сопротивления.

28. Влияние нововведений в организации на поведение сотрудников. Проведение успешного изменения. Функции психолога в организации.

29. Принципы создания команды в организации. Достоинства и недостатки команды. Цели формирования команды.

30. Методы исследования организационной психологии. Основные подходы и используемые методики. Их значение. Разработка методов исследования.

31. Управление многонациональной рабочей силой. Особенности и барьеры культурной адаптации. Подходы к преодолению барьеров.

12.4.2. Банк тестовых заданий

Тематическая структура дисциплины

№ Д Е	Наименование модуля (дидактические единицы)	№ п.п.	Тема	Перечень планируемых результатов обучения (ПРО)
1	Основы организационной психологии	1	Организационная психология (ОП) как научная и прикладная дисциплина. Понятие о предмете ОП. Категориальный аппарат ОП. Принципы, задачи ОП. Научный статус ОП. Методы исследования ОП	ПК-1 ПК-4
		2	Философия организации как фундамент ОП, ее системообразующие элементы. Основные источники философии ОП: фактические предпосылки, культурные и ценностные	
		3	Модели ОП как доминирующие системы управленческого мышления. Системная модель	

			организации	
		4	Модели управления организацией: авторитарная, основывающаяся на власти, модель опеки, ориентированная на экономические ресурсы, поддерживающая, базирующаяся на «принципе поддерживающих взаимоотношений» и руководстве, коллегиальная, развивающаяся на сотрудничестве	
		5	Применение моделей управления на практике	
2	Мотивация и вознаграждение в организации	6	Мотив и мотивация. Природа мотивации, ее структура. Потребности, виды потребностей	ПК-1 ПК-4
		7	Виды мотивов: мотив власти, мотив аффелиции, мотив достижений, мотив избегания неудач, мотив компетентности	
		8	Влияние мотивационной системы на поведение человека	
		9	Мотивация как фактор успешности в бизнесе	
		10	Модели мотивации: содержательные процессуальные, модели поля. Вознаграждение.	
		11	Системы экономического и социального стимулирования	
		12	Аттестация по результатам деятельности	
		13	Мотивация и деятельность	
3	Индивидуальное и групповое поведение на рабочем месте	14	Основы теории личности. Понятие «личность» и ее структура.	ПК-1 ПК-4
		15	Характерологические особенности личности и их проявление в поведении и деятельности	
		16	Защитные механизмы личности и их влияние на поведение человека	
		17	Ценностные ориентации личности и их влияние на уровень удовлетворенности трудом.	
		18	Формы индивидуального поведения: адаптивное и	

			неадаптивное, конкурирующее и сотрудничающее, асертивное и неасертивное. Межличностное поведение в организации
		19	Природа и типология конфликтов. Стадии развития конфликта, его последствия и пути их разрешения
		20	Соотношение понятий «лидерство» и «руководство». Лидерство: теории и подходы. Стили лидерства. Природа руководства и типология руководителей
		21	Стили руководства. Участие в управлении. Власть и типология власти. Организационная политика и влияние. Методы психологического воздействия на личность сотрудников

Содержание тестовых материалов

1. Задание

Подход к решению организационных проблем получил такое наименование в силу того, что организационные действия являются наиболее адекватными специфической ситуации и конкретным людям:

личностный
ситуативный
универсальный
релятивистский

2. Задание

Критерий, требующий проверки, насколько разработанный проект удовлетворяет потребности, сформулированные в задании на проектирование:

минимальной избыточности проекта
реализуемости проекта
социально-технической адекватности проекта
оптимальной нормализации проекта

3. Задание

В самоорганизующемся социальном образовании выделяется три доминирующих структурных образования: лидерство, престиж и:

авторитет
системность
социальная роль
чувство привязанности

4. Задание

Высший уровень профессионального мастерства руководителя, в котором его искусство вести персонал к успехам в выполнении самых сложных заданий оптимально

сочетается с использованием научных методов, - это:

лидерство

организационная культура управления

стиль управления

менеджмент высшего звена

5. Задание

Набор разделяемых персоналом ценностей, образцов поведения, определяющих символов, установок и принятых способов достижения целей, которые отличают данную организацию от остальных, - это:

мотивация персонала

организационная культура

психологическое обеспечение организационного развития

организационное поведение

6. Задание

Позитивное отношение, симпатии и доверия одного человека к другому – это:

чувство привязанности

авторитет

престиж

лидерство

7. Задание

Привлечение (делегирование) наиболее активных или потенциально опасных представителей недовольных групп в состав высшей администрации – это:

реорганизация

партиципация

координация

кооптация

8. Задание

Признание ценности взглядов, идей и предложений сотрудника другими в противоречивой ситуации организационного взаимодействия - это престиж:

ситуационный

позиционный

формальный

неформальный

9. Задание

Свойство сотрудника аккумулировать и персонифицировать организационную инициативу в группе – это:

авторитет

чувство привязанности

лидерство

престиж

10. Задание

Совокупность методических приемов и действий с точки зрения установления их эффективности – это:

праксиология
партиципация
реорганизация
координация

11. Задание

Совокупность определенных представлений и определений, каких-либо терминов, а также ценностных установок, которые принимаются и разделяются научным сообществом, - это:

критерий
парадигма
подход
методология

12. Задание

Фактор, объединяющий и направляющий людей в совместной деятельности, - это:

общая цель
коллективная задача
индивидуальная цель
организационная культура

13. Задание

Фундаментальные понятия, отражающие сущность и специфику науки, - это:

методологии
критерии
категории
парадигмы

14. Задание

Часть организационной роли, которая оценивается шкалой признания сотрудниками заслуг того или иного специалиста в определенной области внутригрупповой жизни, - это:

авторитет
престиж
чувство привязанности
лидерство

15. Задание

Автором организационной концепции человеческих отношений является:

Э.Мэйо
Ф.Тейлор
Дж.Вудворд
М.Вебер

16. Задание

Исследование в организационной психологии — это:

систематическое, контролируемое, эмпирическое изучение гипотез о предполагаемых взаимосвязях между психолого-поведенческими и организационными явлениями

систематическое, контролируемое, эмпирическое изучение теорем о

предполагаемых взаимосвязях между психолого-поведенческими и организационными явлениями

систематическое, контролируемое, эмпирическое изучение лемм о предполагаемых взаимосвязях между психолого-поведенческими и организационными явлениями

систематическое, контролируемое, эмпирическое изучение гипотез о предполагаемых взаимосвязях между биологическими явлениями

17. Задание

Основная задача исследования в организационной психологии:

дать общие объяснения (разработать теории) психическим феноменам и поведению людей в организации

дать частные объяснения (разработать теории) психическим феноменам и поведению людей в организации

дать общие объяснения (разработать теории) биологическим феноменам и поведению людей в природе

не дать общие объяснения (разработать теории) психическим феноменам и поведению людей в организации

18. Задание

Закономерности научного исследования, его методы являются:

предметом методологии

предметом философии

предметом природы

предметом азбуки

19. Задание

Фундаментальное исследование направлено на выявление:

взаимосвязей общего характера

взаимосвязей частного характера

не взаимосвязей общего характера

трудностей природы

20. Задание

Детерминанты — это:

основные «объективные» элементы ситуации, которые конкретная дисциплина рассматривает как релевантные независимые переменные

константы

регуляторы

оси

21. Задание

Модель — это:

преднамеренно ограниченный выбор характеристик изучаемого объекта, обусловленный целью исследования и парадигмой конкретной научной дисциплины

не преднамеренно ограниченный выбор характеристик изучаемого объекта, обусловленный целью исследования и парадигмой конкретной научной дисциплины

преднамеренно неограниченный выбор характеристик изучаемого объекта, обусловленный целью исследования и парадигмой конкретной научной дисциплины

преднамеренно ограниченный выбор характеристик изучаемого объекта, необусловленный целью исследования и парадигмой конкретной научной дисциплины

12.4.3. Тематика рефератов

Рекомендуется выполнение рефератов. Примерная тематика рефератов:

1. Предмет организационной психологии
2. Организационно-психологические переменные и процессы
3. Организационно-психологические подходы к дизайну рабочей среды
4. Организационно-психологический подход к действиям
5. Научный метод в организационной психологии
6. Взаимодействие личности и организации
7. Методы организационной психологии
8. Понятийное поле организационной культуры
9. Теория организации
10. Личность и организация
11. Организационная культура и корпоративная культура
12. Организационная культура и персонал
13. Психология работы с кадрами
14. Психологический климат в организации, управление изменениями
15. Доверие в организации
16. Изменения в организации
17. Подбор персонала
18. Личностно-ценностная сфера работников и профессионально важные качества
19. Социально-психологическая адаптация личности
20. Введение в должность
21. Управление персоналом
22. Теория архетипов и ее роль в организационной психологии
23. Мотивация, ее диагностика
24. Лидерство и руководство
25. Индивидуальный стиль деятельности и корпоративная культура
26. Командообразование
27. Конфликт
28. Деловые игры
29. Ведение переговоров
30. Развитие культуры управления, стили руководства
31. Управленческие решения
32. Личностные особенности эффективного руководителя
33. Коммуникация в организации
34. Психологические особенности дистантной деятельности (включая Интернет-коммуникацию)
35. Образ жизни человека, организационно-психологические подходы к его изучению
36. Теория мифа
37. Теория деятельности
38. Креативность
39. Системный подход в организационной психологии
40. Научно-методологическое наследие Г.П. Щедровицкого.

12.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Качество знаний характеризуется способностью обучающегося точно, структурированно и уместно воспроизводить информацию, полученную в процессе освоения дисциплины, в том виде, в котором она была изложена в учебном издании или преподавателем.

Умения, как правило, формируются на практических (семинарских) занятиях, а также при выполнении лабораторных работ. Задания, направленные на оценку умений, в значительной степени требуют от студента проявления стереотипности мышления, т.е. способности выполнить работу по образцам, с которыми он работал в процессе обучения. Преподаватель же оценивает своевременность и правильность выполнения задания.

Навыки - это умения, развитые и закреплённые осознанным самостоятельным трудом. Навыки формируются при самостоятельном выполнении студентом практико-ориентированных заданий, моделирующих решение им производственных и социокультурных задач в соответствующей области профессиональной деятельности, как правило, при выполнении домашних заданий, курсовых проектов (работ), научно-исследовательских работ, прохождении практик, при работе индивидуально или в составе группы на тренажерах, симуляторах, лабораторном оборудовании и т.д. При этом студент поставлен в условия, когда он вынужден самостоятельно (творчески) искать пути и средства для разрешения поставленных задач, самостоятельно планировать свою работу и анализировать ее результаты, принимать определенные решения в рамках своих полномочий, самостоятельно выбирать аргументацию и нести ответственность за проделанную работу, т.е. проявить владение навыками. Взаимодействие с преподавателем осуществляется периодически по завершению определенных этапов работы и проходит в виде консультаций. При оценке владения навыками преподавателем оценивается не только правильность решения выполненного задания, но и способность (готовность) студента решать подобные практико-ориентированные задания самостоятельно (в перспективе за стенами вуза) и, главным образом, способность студента обосновывать и аргументировать свои решения и предложения.

В таблице приведены процедуры оценивания знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций.

Виды учебных занятий и контрольных мероприятий	Оцениваемые результаты обучения	Процедуры оценивания
Посещение студентом аудиторных занятий	ЗНАНИЕ теоретического материала по пройденным темам (модулям)	Проверка конспектов лекций, устный опрос на занятиях
Выполнение практических заданий	УМЕНИЯ и НАВЫКИ, соответствующие теме работы	Проверка отчёта, защита выполненной работы
Тестирование	ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ по пройденным темам (модулям)	Проверка тестов
Промежуточная аттестация	ЗНАНИЯ, УМЕНИЯ и НАВЫКИ, соответствующие	Экзамен

Устный опрос - это процедура, организованная как специальная беседа преподавателя с группой студентов (фронтальный опрос) или с отдельными студентами (индивидуальный опрос) с целью оценки результативности посещения студентами аудиторных занятий путем выяснения сформированности у них основных понятий и усвоения нового учебного материала, который был только что разобран на занятии.

Тесты являются простейшей формой контроля, направленная на проверку владения терминологическим аппаратом, современными информационными технологиями и конкретными знаниями в области фундаментальных и прикладных дисциплин. Тест состоит из небольшого количества элементарных задач; может предоставлять возможность выбора из перечня ответов; занимает часть учебного занятия (10–30 минут); правильные решения разбираются на том же или следующем занятии; частота тестирования определяется преподавателем.

Экзамен - процедура оценивания результатов обучения по учебным дисциплинам по окончании семестра, основанная на суммировании баллов, полученных студентом при текущем контроле освоения модулей (семестровая составляющая), а также баллов за качество выполнения экзаменационных заданий (экзаменационная составляющая, - характеризующая способность студента обобщать и систематизировать теоретические и практические знания по дисциплине и решать практико-ориентированные задачи). Полученная балльная оценка по дисциплине переводится в дифференцированную оценку. Экзамены проводятся в устной форме с письменной фиксацией ответов студентов.

Вид, место и количество реализуемых по дисциплине процедур оценивания определено в рабочей программе дисциплины и годовых рабочих учебных планах.

Описание показателей, критериев и шкал оценивания по всем видам учебных работ и контрольных мероприятий приведено в разделе 3 фонда оценочных средств по дисциплине.

Разработка оценочных средств и реализация процедур оценивания регламентируются локальными нормативными актами.

1. Инструкция по проведению тестирования (доступна в учебных кабинетах с компьютерной техникой и на сайте вуза).

2. Методические указания по написанию реферата (доступны в библиотеке и профильной кафедре вуза, на сайте вуза).

3. Демонстрационные варианты компьютерного тестирования (доступны во внутренней информационной сети вуза в учебных кабинетах с компьютерной техникой).

13. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И РЕСУРСОВ СЕТИ ИНТЕРНЕТ

13.1. ОСНОВНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Дорофеева Л.И. Организационная культура: учебник / Дорофеева Л.И. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 196 с. — ISBN 978-5-4497-1322-3. — Текст: электронный // IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109496.html> (дата обращения: 22.08.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Полякова, И. В. Организационная психология: учебно-методическое пособие / И. В. Полякова. — 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> (дата обращения: 20.08.2020). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

13.2. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс]: учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Афанасьева Е.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 337 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19273.html>.— ЭБС «IPRbooks»

2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 439 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52552.html>.— ЭБС «IPRbooks»

3. Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 597 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52554.html>.— ЭБС «IPRbooks»

4. Быков С.В. Организационная психология [Электронный ресурс]: учебное пособие / С.В. Быков.— Электрон. текстовые данные.— Самара: Самарская гуманитарная академия, 2013.— 110 с.— 978-5-98996-000-0.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/64386.html>

5. Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева.— 2-е изд.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский педагогический государственный университет, 2017.— 178 с.— 978-5-94845-272-2.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72503.html>

6. Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии [Электронный ресурс] / А.А. Алдашева [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Институт психологии РАН, 2015.— 712 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/51961.html>.— ЭБС «IPRbooks»

7. Социальная психология труда. Теория и практика. Том 1 [Электронный ресурс] / В.Н. Абрамова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Институт психологии РАН, 2010.— 488 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/47572.html>.— ЭБС «IPRbooks»

8. Столяренко, А.М. Психология менеджмента: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций», «Управление персоналом» и «Психология» / А. М. Столяренко, Н. Д. Амаглобели.— 2-е изд.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 455 с.— ISBN 978-5-238-02136-2.— Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт].— URL: <http://www.iprbookshop.ru/81552.html> (дата обращения: 01.08.2020).— Режим доступа: для авторизир. пользователей

9. Трусъ А.А. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Трусъ А.А.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Вышэйшая школа, 2014.— 319 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/35535.html>.— ЭБС «IPRbooks»

10. Трусъ А.А. Психология управления. Практикум [Электронный ресурс]: учебное пособие / Трусъ А.А.— Электрон. текстовые данные.— Минск: Вышэйшая

13.3. РЕСУРСЫ СЕТИ ИНТЕРНЕТ

1. Научная электронная библиотека elibrary.ru - http://elibrary.ru/project_authors.asp?
2. Психолого-педагогическая библиотека - <http://www.koob.ru/>
3. Электронно-библиотечная система - <http://www.iprbookshop.ru>

14. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины «Организационная психология» для студентов, обучающихся по направлению подготовки 37.03.01 Психология, осуществляется в виде лекционных и практических занятий, в ходе самостоятельной работы. В ходе самостоятельной работы студентам рекомендуется подготовить реферат, должны изучить лекционные материалы и другие источники (учебники и учебно-методические пособия), подготовиться к ответам на контрольные вопросы и выполнить тестовые задания.

Дисциплина «Организационная психология» включает 21 тему.

Для проведения лекционных занятий предлагается следующая тематика, в соответствии с 7 разделом рабочей программы дисциплины:

очная и очно-заочная формы обучения:

1. Организационная психология (ОП) как научная и прикладная дисциплина. Понятие о предмете ОП. Категориальный аппарат ОП. Принципы, задачи ОП. Научный статус ОП. Методы исследования ОП.
2. Философия организации как фундамент ОП, ее системообразующие элементы. Основные источники философии ОП: фактические предпосылки, культурные и ценностные.
3. Модели ОП как доминирующие системы управленческого мышления. Системная модель организации.
4. Модели управления организацией: авторитарная, основывающаяся на власти, модель опеки, ориентированная на экономические ресурсы, поддерживающая, базирующаяся на «принципе поддерживающих взаимоотношений» и руководстве, коллегиальная, развивающаяся на сотрудничестве
5. Применение моделей управления на практике.
6. Мотив и мотивация. Природа мотивации, ее структура. Потребности, виды потребностей.
7. Виды мотивов: мотив власти, мотив аффелиции, мотив достижений, мотив избегания неудач, мотив компетентности.
8. Влияние мотивационной системы на поведение человека.
9. Мотивация как фактор успешности в бизнесе.
10. Модели мотивации: содержательные процессуальные, модели поля. Вознаграждение.
11. Системы экономического и социального стимулирования.
12. Аттестация по результатам деятельности.
13. Мотивация и деятельность.
14. Основы теории личности. Понятие «личность» и ее структура.
15. Характерологические особенности личности и их проявление в поведении и деятельности.

16. Защитные механизмы личности и их влияние на поведение человека.
17. Ценностные ориентации личности и их влияние на уровень удовлетворенности трудом.
18. Формы индивидуального поведения: адаптивное и неадаптивное, конкурирующее и сотрудничающее, ассертивное и неассертивное. Межличностное поведение в организации.
19. Природа и типология конфликтов. Стадии развития конфликта, его последствия и пути их разрешения.
20. Соотношение понятий «лидерство» и «руководство». Лидерство: теории и подходы. Стили лидерства. Природа руководства и типология руководителей.
21. Стили руководства. Участие в управлении. Власть и типология власти. Организационная политика и влияние. Методы психологического воздействия на личность сотрудников.

Лекция – форма обучения студентов, при которой преподаватель последовательно излагает основной материал темы учебной дисциплины. Лекция – это важный источник информации по каждой учебной дисциплине. Она ориентирует студента в основных проблемах изучаемого курса, направляет самостоятельную работу над ним. Для лекций по каждому предмету должна быть отдельная тетрадь для лекций. Прежде всего, запишите имя, отчество и фамилию лектора, оставьте место для списка рекомендованной литературы, пособий, справочников.

Будьте внимательны, когда лектор объявляет тему лекции, объясняет Вам место, которое занимает новый предмет в Вашей подготовке и чему новому Вы сможете научиться. Опытный студент знает, что, как правило, на первой лекции преподаватель обосновывает свои требования, раскрывает особенности чтения курса и способы сдачи зачета или экзамена.

Отступите поля, которые понадобятся для различных пометок, замечаний и вопросов.

Запись содержания лекций очень индивидуальна, именно поэтому трудно пользоваться чужими конспектами.

Не стесняйтесь задавать вопросы преподавателю! Чем больше у Вас будет информации, тем свободнее и увереннее Вы будете себя чувствовать!

Базовые рекомендации:

- не старайтесь дословно конспектировать лекции, выделяйте основные положения, старайтесь понять логику лектора;
- точно записывайте определения, законы, понятия, формулы, теоремы и т.д.;
- передавайте излагаемый материал лектором своими словами;
- наиболее важные положения лекции выделяйте подчеркиванием;
- создайте свою систему сокращения слов;
- привыкайте просматривать, перечитывать перед новой лекцией предыдущую информацию;
- дополняйте материал лекции информацией;
- задавайте вопросы лектору;
- обязательно вовремя пополняйте возникшие пробелы.

Правила тактичного поведения и эффективного слушания на лекциях:

- Слушать (и слышать) другого человека - это настоящее искусство, которое очень пригодится в будущей профессиональной деятельности психолога.
- Если преподаватель «скучный», но Вы чувствуете, что он действительно владеет материалом, то скука - это уже Ваша личная проблема (стоит вообще спросить себя, а настоящий ли Вы студент, если Вам не интересна лекция специалиста?).

Существует очень полезный прием, позволяющий студенту-психологу оставаться в творческом напряжении даже на лекциях заведомо «неинтересных» преподавателях. Представьте, что перед Вами клиент, который что-то знает, но ему трудно это сказать (а в консультативной практике с такими ситуациями постоянно приходится сталкиваться). Очень многое здесь зависит от того, поможет ли слушающий говорящему лучше изложить свои мысли (или сообщить свои знания). Но как может помочь «скучному» преподавателю студент, да еще в большой аудитории, когда даже вопросы задавать неприлично?

Прием прост – постарайтесь всем своим видом показать, что Вам «все-таки интересно» и Вы «все-таки верите», что преподаватель вот-вот скажет что-то очень важное. И если в аудитории найдутся хотя бы несколько таких студентов, внимательно и уважительно слушающих преподавателя, то может произойти «маленькое чудо», когда преподаватель «вдруг» заговорит с увлечением, начнет рассуждать смело и с озорством (иногда преподаватели сами ищут в аудитории внимательные и заинтересованные лица и начинают читать свои лекции, частенько поглядывая на таких студентов, как бы «вдохновляясь» их доброжелательным вниманием). Если это кажется невероятным (типа того, что «чудес не бывает»), просто вспомните себя в подобных ситуациях, когда с приятным собеседником-слушателем Вы вдруг обнаруживаете, что говорите намного увереннее и даже интереснее для самого себя. Но «маленького чуда» может и не произойти, и тогда главное – не обижаться на преподавателя (как не обижается на своего «так и не разговорившегося» клиента опытный психолог-консультант). Считайте, что Вам не удалось «заинтересовать» преподавателя своим вниманием (он просто не поверил в то, что Вам действительно интересно).

- Чтобы быть более «естественным» и чтобы преподаватель все-таки поверил в вашу заинтересованность его лекцией, можно использовать еще один прием. Постарайтесь молча к чему-то «придаться» в его высказываниях. И когда вы найдете слабое звено в рассуждениях преподавателя (а при желании это несложно сделать даже на лекциях признанных психологических авторитетов), попробуйте «про себя» поспорить с преподавателем или хотя бы послушайте, не станет ли сам преподаватель «опровергать себя» (иногда опытные преподаватели сначала подбрасывают провокационные идеи, а затем как бы сами с собой спорят). В любом случае, несогласие с преподавателем – это прекрасная основа для диалога (в данном случае – для «внутреннего диалога»), который уже после лекции, на практическом занятии может превратиться в диалог реальный. Естественно, не следует извращать данный прием и всем своим видом показывать преподавателю, что Вы его «презираете», что он «ничтожество» и т. п. Критика (особенно критика преподавателя) должна быть конструктивной и доброжелательной. Будущему психологу вообще противопоказано «демонстративное презрение» к кому бы то ни было (с соответствующими «вытаращенными глазами» и «фыркающим ротиком») – это скорее, признак «пациента», чем специалиста.

- Если Вы в чем-то не согласны (или не понимаете) с преподавателем, то совсем не обязательно тут же перебивать его и, тем более, высказывать свои представления, даже если они и кажутся Вам верными. Перебивание преподавателя на полуслове – это верный признак невоспитанности. А вопросы следует задавать либо после занятий (для этого их надо кратко записать, чтобы не забыть), либо выбрав момент, когда преподаватель сделал хотя бы небольшую паузу, и обязательно извинившись. Неужели не приятно самому почувствовать себя воспитанным человеком, да еще на глазах у целой аудитории?

Правила конспектирования на лекциях:

- Не следует пытаться записывать подряд все то, о чем говорит преподаватель.

Даже если студент владеет стенографией, записывать все высказывания просто не имеет смысла: важно уловить главную мысль и основные факты.

- Желательно оставлять на страницах поля для своих заметок (и делать эти заметки либо во время самой лекции, либо при подготовке к практическим занятиям и экзаменам).

- Естественно, желательно использовать при конспектировании сокращения, которые каждый может «разработать» для себя самостоятельно (лишь бы самому легко было потом разобраться с этими сокращениями).

- Стараться поменьше использовать на лекциях диктофоны, поскольку потом трудно будет «декодировать» неразборчивый голос преподавателя, все равно потом придется переписывать лекцию (а с голоса очень трудно готовиться к ответственным экзаменам), наконец, диктофоны часто отвлекают преподавателя тем, что студент ничего не делает на лекции (за него, якобы «работает» техника) и обычно просто сидит, глядя на преподавателя немигающими глазами (взглядом немного скучающего «удава»), а преподаватель чувствует себя неуютно и вместо того, чтобы свободно размышлять над проблемой, читает лекцию намного хуже, чем он мог бы это сделать (и это не только наши личные впечатления: очень многие преподаватели рассказывают о подобных случаях). Особенно все это забавно (и печально, одновременно) в аудиториях будущих психологов, которые все-таки должны учиться чувствовать ситуацию и как-то положительно влиять на общую психологическую атмосферу занятия...

Для проведения практических занятий предлагается следующая тематика, в соответствии с 9 разделом рабочей программы дисциплины:

при очной и очно-заочной формах обучения:

1. Организационная психология (ОП) как научная и прикладная дисциплина. Понятие о предмете ОП. Категориальный аппарат ОП. Принципы, задачи ОП. Научный статус ОП. Методы исследования ОП.

2. Философия организации как фундамент ОП, ее системообразующие элементы. Основные источники философии ОП: фактические предпосылки, культурные и ценностные.

3. Модели ОП как доминирующие системы управленческого мышления. Системная модель организации.

4. Модели управления организацией: авторитарная, основывающаяся на власти, модель опеки, ориентированная на экономические ресурсы, поддерживающая, базирующаяся на «принципе поддерживающих взаимоотношений» и руководстве, коллегиальная, развивающаяся на сотрудничестве

5. Применение моделей управления на практике.

6. Мотив и мотивация. Природа мотивации, ее структура. Потребности, виды потребностей.

7. Виды мотивов: мотив власти, мотив аффелиции, мотив достижений, мотив избегания неудач, мотив компетентности.

8. Влияние мотивационной системы на поведение человека.

9. Мотивация как фактор успешности в бизнесе.

10. Модели мотивации: содержательные процессуальные, модели поля. Вознаграждение.

11. Системы экономического и социального стимулирования.

12. Аттестация по результатам деятельности.

13. Мотивация и деятельность.

14. Основы теории личности. Понятие «личность» и ее структура.

15. Характерологические особенности личности и их проявление в поведении и деятельности.

16. Защитные механизмы личности и их влияние на поведение человека.

17. Ценностные ориентации личности и их влияние на уровень удовлетворенности трудом.

18. Формы индивидуального поведения: адаптивное и неадаптивное, конкурирующее и сотрудничающее, ассертивное и неассертивное. Межличностное поведение в организации.

19. Природа и типология конфликтов. Стадии развития конфликта, его последствия и пути их разрешения.

20. Соотношение понятий «лидерство» и «руководство». Лидерство: теории и подходы. Стили лидерства. Природа руководства и типология руководителей.

21. Стили руководства. Участие в управлении. Власть и типология власти. Организационная политика и влияние. Методы психологического воздействия на личность сотрудников.

Практическое занятие – это одна из форм учебной работы, которая ориентирована на закрепление изученного теоретического материала, его более глубокое усвоение и формирование умения применять теоретические знания в практических, прикладных целях.

Особое внимание на практических занятиях уделяется выработке учебных или профессиональных навыков. Такие навыки формируются в процессе выполнения конкретных заданий – упражнений, задач и т.п. – под руководством и контролем преподавателя.

Готовясь к практическому занятию, тема которого всегда заранее известна, студент должен освежить в памяти теоретические сведения, полученные на лекциях и в процессе самостоятельной работы, подобрать необходимую учебную и справочную литературу. Только это обеспечит высокую эффективность учебных занятий.

Отличительной особенностью практических занятий является активное участие самих студентов в объяснении вынесенных на рассмотрение проблем, вопросов; преподаватель, давая студентам возможность свободно высказаться по обсуждаемому вопросу, только помогает им правильно построить обсуждение. Такая учебная цель занятия требует, чтобы учащиеся были хорошо подготовлены к нему. В противном случае занятие не будет действенным и может превратиться в скучный обмен вопросами и ответами между преподавателем и студентами.

При подготовке к практическому занятию:

- проанализируйте тему занятия, подумайте о цели и основных проблемах, вынесенных на обсуждение;
- внимательно прочитайте материал, данный преподавателем по этой теме на лекции;
- изучите рекомендованную литературу, делая при этом конспекты прочитанного или выписки, которые понадобятся при обсуждении на занятии;
- постарайтесь сформулировать свое мнение по каждому вопросу и аргументировать его обосновать;
- запишите возникшие во время самостоятельной работы с учебниками и научной литературой вопросы, чтобы затем на практическом занятии получить на них ответы.

В процессе работы на практическом занятии:

- внимательно слушайте выступления других участников занятия, старайтесь соотнести, сопоставить их высказывания со своим мнением;
- активно участвуйте в обсуждении рассматриваемых вопросов, не бойтесь высказывать свое мнение, но старайтесь, чтобы оно было подкреплено убедительными

доводами;

- если вы не согласны с чьим-то мнением, смело критикуйте его, но помните, что критика должна быть обоснованной и конструктивной, т.е. нести в себе какое-то конкретное предложение в качестве альтернативы;

- после практического занятия кратко сформулируйте окончательный правильный ответ на вопросы, которые были рассмотрены.

Практическое занятие помогает студентам глубоко овладеть предметом, способствует развитию у них умения самостоятельно работать с учебной литературой и первоисточниками, освоению ими методов научной работы и приобретению навыков научной аргументации, научного мышления. Преподавателю же работа студента на практическом занятии позволяет судить о том, насколько успешно и с каким желанием он осваивает материал курса.

Методические указания и рекомендации по другим видам учебной работы - по написанию реферата, представлены в соответствующих изданиях. При выполнении контрольной работы следует руководствоваться специальными методическими указаниями. Эти методические указания размещены в библиотеке, на официальном сайте вуза и на профильных кафедрах вуза.

15. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА

15.1. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходимы следующие программное обеспечение и информационные справочные системы:

1. Электронно-библиотечная система - <http://www.iprbookshop.ru>
2. Психолого-педагогическая библиотека - <http://www.koob.ru/>
3. Научная электронная библиотека elibrary.ru - http://elibrary.ru/project_authors.asp?

15.2. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходима следующая материально-техническая база:

1. Компьютерная и офисная техника.
2. Мультимедиа-проектор.
3. Телевизор.

Кабинет общей психологии, Кабинет Основ философии № 606	26 мест (13 столов, 26 стульев), 1 доска, 6 стендов, 1 кафедра, вешалка напольная – 1 шт.
---	---

Рабочую программу дисциплины составили:

Осипова Виктория Валерьевна, кандидат психологических наук, доцент кафедры «Психологии» Частного образовательного учреждения высшего образования «Брянский институт управления и бизнеса».

Мартынова Раиса Викторовна, кандидат социологических наук, доцент кафедры «Гуманитарных и естественнонаучных дисциплин» Частного образовательного учреждения высшего образования «Брянский институт управления и бизнеса».

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры «Психологии»:

протокол № 1 от «29» августа 2024 г.

Проректор по учебной работе _____ /Тюрина Т.Ю./