

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

Институт философии
Кафедра психологии и конфликтологии

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института

Скляр П. П.
2023 года



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

По направлению подготовки: 37.04.01 Психология

Магистерская программа: «Психология профессиональной деятельности и
управления»

Луганск – 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Организационная психология» по направлению подготовки 37.04.01 Психология. – __ с.

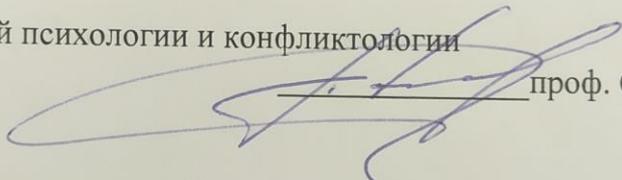
Рабочая программа учебной дисциплины «Организационная психология» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 37.04.01 Психология утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июля 2020 г. № 841.

СОСТАВИТЕЛЬ:

канд. ист. наук, доц. Пидченко С. А.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры психологии и конфликтологии « 18 » 04 2023 г., протокол № 9

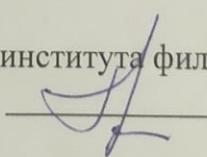
Заведующий кафедрой психологии и конфликтологии

 проф. Скляр П. П.

Переутверждена: « » _____ 20 г., протокол № _____

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института философии « 20 » 04 20 23 г., протокол № 7 .

Председатель учебно-методической комиссии института философии

 Пидченко С. А.

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Целью изучения дисциплины – «Организационная психология» являются психологические особенности, закономерности и механизмы функционирования и развития организаций, а также аспекты психологической деятельности и поведения человека в организации.

Основные задачи изучения дисциплины «Организационная психология»:

сформировать общее представление об организационной психологии как комплексной научно-прикладной дисциплине, ее предмете и междисциплинарном статусе;

сформировать знания о психологическом содержании и структуре управленческой деятельности, психологических особенностях личности руководителя и психологических закономерностях совместной деятельности людей по достижению организационных целей;

сформировать представления о психологических механизмах управления и самоуправления;

определить основные психологические требования к работнику современной организации и аспекты управления.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Дисциплина «Организационная психология» относится к циклу профессиональных дисциплин подготовки студентов.

Содержание дисциплины «Организационная психология» является логическим продолжением содержания дисциплин: «Психология высшей школы», «Педагогика высшей школы», «Психологические технологии профессионального отбора и оценки персонала в организации», является основой для изучения следующих дисциплин: «Трудности и конфликты в организации. Стрессменеджмент», «Психологическая служба в организации, организационное и управленческое консультирование».

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

| Наименование категории (группы) универсальных компетенций | Код и наименование универсальной компетенции выпускника | Код и наименование индикатора достижения универсальной компетенции |
|---|---|---|
| Разработка и реализация проектов | УК-2. Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | УК-2.1. Определяет круг задач в рамках поставленной цели, планирует и выполняет реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов, ограничений, действующих правовых норм |

| | | |
|--|--|---|
| | | УК-2.2. Представляет результаты проекта, предлагает варианты их использования и/или совершенствования |
|--|--|---|

Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

| Категории (группы) | Компетенции | Индикаторы освоения компетенций |
|--|---|---|
| Администрирование (организация и управление) | ОПК-9. Способен выполнять основные функции управления психологической практикой | ОПК-9.1. Знает основы организации психологической практики (службы) ОПК-9.2. Умеет ставить и распределять задачи, планировать и контролировать исполнение работы |

Профессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

| Код и наименование профессиональной компетенции | Код и наименование индикатора достижения профессиональной компетенции |
|---|---|
| ПК-4. Способен разрабатывать и использовать психологические технологии сопровождения управленческих задач в организации; осуществлять консультирование по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников; разрабатывать программы социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности | ПК-4.1. Знает психологические технологии решения управленческих задач и методы психологического консультирования по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников организации, структуру программ социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности ПК-4.2. Умеет разрабатывать и использовать психологические технологии для сопровождения управленческих задач в организации, осуществлять психологическое консультирование и оказывать психологическую помощь по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников, конструировать программы социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности ПК-4.3. Владеет навыками применения психологических технологий для сопровождения управленческих задач в организации, проведения организационного консультирования и оказания психологической помощи по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников, методами психосоциальной коррекции личности и конструирования социально-психологического тренинга ПК-4.4. Администрирует сбор психодиагностических данных, полученных в ходе обследования участников профессиональной деятельности и управления; готовит психологическое заключение и рекомендации |

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

| Вид учебной работы | Объем часов (зач. ед.) | | |
|---|------------------------|--------------------|---------------|
| | Очная форма | Очно-заочная форма | Заочная форма |
| Общая учебная нагрузка (всего) | 144 (4 зач. ед) | 144 (4 зач. ед) | - |
| Обязательная контактная работа (всего) в том числе: | 84 | 56 | - |
| Лекции | 42 | 28 | - |
| Семинарские занятия | - | - | - |
| Практические занятия | 42 | 28 | - |
| Лабораторные работы | - | - | - |
| Курсовая работа (курсовой проект) | - | - | - |
| Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>) | - | - | - |
| Самостоятельная работа студента (всего) | 60 | 88 | - |
| Форма аттестации | экзамен, зачет | экзамен, зачет | - |

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. ОРГАНИЗАЦИЯ КАК ПРЕДМЕТ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ. СТРУКТУРА ОРГАНИЗАЦИИ.

Определение понятия организации. Методологические основания исследований в организационной психологии. Уровни анализа и ситуационный подход в организационной психологии. Основные характеристики организаций. Жизненный цикл организации. Типы организационных структур.

Тема 2. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ. ОСНОВНЫЕ КОНЦЕПЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ.

Основы организационного поведения. Основные концепции организационного поведения. Основные элементы организационного поведения. Факторы организационного поведения. Ситуационная концепция. Концепция, ориентированная на формирование и использование «человеческого капитала». Концепция, ориентированная на результат организационной деятельности. Системная концепция организационного поведения на определение взаимодействия частей организации как единого целого.

Тема 3. МОДЕЛИ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ.

Моделирование как метод исследования. Авторитарная. Опекающая модель. Поддерживающая. Коллегиальная. Факторы влияющие на организационное поведение.

Социально-психологический климат социальной организации.

Тема 4. МОТИВАЦИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ. МОТИВАЦИОННЫЕ ФАКТОРЫ.

Сущность мотивации в организации. Понятие мотива и стимула. Стадиальность мотивационного процесса. Виды мотивации. Мотивационный потенциал. Методы повышения мотивации труда. Мотивационные факторы. Деньги как стимулятор. Поддерживающие факторы (деньги, условия и т.д.). Мотивирующие факторы (признание, рост, достижения и т.д.).

Тема 5. ПОТРЕБНОСТИ ЧЕЛОВЕКА И МОТИВАЦИЯ.

Понятие и определение. Потребность как мотив для мотивации труда. Потребность как определяющая причина человеческого поступка. Градация основных потребностей и их удовлетворение.

Тема 6. СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ПЕРСОНАЛА.

Понятие и определение. Функции. Цели. Принципы стимулирования. Классификация рабочих мест. Формы и методы классификации.

Тема 7. ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Теории мотивации профессиональной деятельности. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории. Теории Л.С. Выготского, И.С. Варданяна. Теория мотивации Д. МакГрегора.

Тема 8. ОРГАНИЗАЦИЯ ПРОЦЕССА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРЕМЕНАМИ.

Опрос сотрудников, изучение мнения клиентов, анализ мнения ведущих специалистов, анализ объективных условий. Анализ ресурсов для проведения изменений. Анализ миссии состояния организации. Разработка нового проекта деятельности.

Тема 9. СОПРОТИВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМ В ОРГАНИЗАЦИИ.

Причины возникновения сопротивления изменениям в организации. Виды и разновидности организационного сопротивления. Формы сопротивления. Технические причины, политические причины. Основные этапы сопротивления. Природа конфликта в организации.

Тема 10. ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ПРИЕМЫ И МЕТОДЫ РЕАЛИЗАЦИИ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ИЗМЕНЕНИЙ.

Классификация подходов к организационным изменениям. Группы подходов. Методы изменения отношений к реорганизации. Опрос с обратной связью. Командообразование. Консультирование по процессу. Программы повышения качества и жизни сотрудников.

Способы преодоления сопротивления организационным изменениям.

Тема 11. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ.

Структура управления организацией. Типы структуры управления организациями. Система управления организацией. Основы управления персоналом: профотбор и карьерный рост персонала. Планирование трудовых ресурсов. Координирующее руководство. Психология

взаимоотношений в организации. Концепции управления. Концепция лидерства. Теории лидерства.

Процесс управления как система коммуникаций.

4.3. Лекции

| № п/п | Название темы | Объем часов | |
|---------------|---|-------------|--------------------|
| | | Очная форма | Очно-заочная форма |
| 1 | Организация как предмет организационной психологии. Структура организации. | 2 | 2 |
| 2 | Психологические основы организационного поведения. Основные концепции организационного поведения. | 4 | 4 |
| 3 | Модели организационного поведения. | 4 | 2 |
| 4 | Мотивация в организации. Мотивационные факторы. | 4 | 4 |
| 5 | Потребности человека и мотивация. | 4 | 2 |
| 6 | Стимулирование труда персонала. | 4 | 2 |
| 7 | Теории мотивации профессиональной деятельности. | 4 | 2 |
| 8 | Организация процесса управления переменами. | 4 | 2 |
| 9 | Сопrotивление изменениям в организации. | 4 | 2 |
| 10 | Психологические приемы и методы реализации организационных изменений. | 4 | 4 |
| 11 | Управление организацией. | 4 | 2 |
| Итого: | | 42 | 28 |

4.4. Практические занятия

| № п/п | Название темы | Объем часов | |
|-------|--|-------------|--------------------|
| | | Очная форма | Очно-заочная форма |
| 1 | Организация как предмет организационной психологии. | 2 | 1 |
| 2 | Структура организации. | 2 | 1 |
| 3 | Психологические основы организационного поведения. | 2 | 1 |
| 4 | Основные концепции организационного поведения. | 4 | 1 |
| 5 | Модели организационного поведения. | 4 | 1 |
| 6 | Профессиональная идентичность и корпоративное поведение персонала. | 2 | 2 |
| 7 | Мотивация в организации. | 2 | 1 |
| 8 | Мотивационные факторы. | 2 | 1 |

| | | | |
|---------------|---|-----------|-----------|
| 9 | Развитие профессиональной адаптивности и социально-психологической компетентности персонала | 4 | 2 |
| 10 | Потребности человека и мотивация. | 4 | 2 |
| 11 | Стимулирование труда персонала | 2 | 2 |
| 12 | Теории мотивации профессиональной деятельности | 2 | 2 |
| 13 | Организация процесса управления переменами | 2 | 1 |
| 14 | Соппротивление изменениям в организации | 2 | 2 |
| 15 | Психологические приемы реализации организационных изменений. | 2 | 2 |
| 16 | Психологические методы реализации организационных изменений. | 2 | 2 |
| 17 | Профилактика и преодоление негативных социально-психологических явлений. | 4 | 2 |
| 18 | Управление организацией. | 4 | 2 |
| Итого: | | 42 | 28 |

4.5. Самостоятельная работа студентов

| № п/п | Название темы | Вид СРС | Объем часов | |
|-------|---|---|-------------|--------------------|
| | | | Очная форма | Очно-заочная форма |
| 1 | Социально-психологические явления в организации | Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. Подготовка реферата по одной из предложенных тем. | 5 | 8 |
| 2 | Индивидуальные особенности как фактор поведения в организации | Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. Подготовка реферата по одной из предложенных тем. | 5 | 8 |
| 3 | Социализация индивида в организации | Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. Подготовка реферата по одной из предложенных тем. | 5 | 8 |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 4 | Трудовая деятельность как фактор мотивации | Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. Подготовка реферата по одной из предложенных тем. | 5 | 8 |
| 5 | Удовлетворенность трудом | Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. Подготовка реферата по одной из предложенных тем. | 5 | 8 |
| 6 | Лидерство как групповой психологический феномен | Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. Подготовка реферата по одной из предложенных тем. | 5 | 8 |
| 7 | Групповое поведение | Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. Подготовка реферата по одной из предложенных тем. | 6 | 8 |
| 8 | Ролевое поведение. Ролевые конфликты. Психологический контракт. | Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. Подготовка реферата по одной из предложенных тем. | 6 | 8 |

| | | | | |
|---------------|---|--|-----------|-----------|
| 9 | Психологические характеристики процесса принятия управленческих решений | Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. Подготовка реферата по одной из предложенных тем. | 6 | 8 |
| 10 | Коммуникации в организациях | Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. Подготовка реферата по одной из предложенных тем.. | 6 | 8 |
| 11 | Управление мотивацией труда | Подготовка к практическим занятиям, к текущему и промежуточному контролю знаний и умений. Подготовка реферата по одной из предложенных тем. | 6 | 8 |
| Итого: | | | 60 | 88 |

4.6. Курсовые работы/проекты учебным планом не предусмотрены

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий: объяснительно-иллюстративного обучения (технология поддерживающего обучения, технология проведения учебной дискуссии), информационных технологий (презентационные материалы), развивающих и инновационных образовательных технологий.

Практические занятия проводятся с использованием развивающих, проблемных, проектных, информационных (использование электронных образовательных ресурсов (электронный конспект) образовательных технологий.

6. Формы контроля освоения дисциплины

Текущая аттестация студентов производится в дискретные временные интервалы лектором и преподавателем(ями), ведущими практические занятия по дисциплине в следующих формах:

- вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений);
- контрольные работы;
- рефераты;
- вопросы для промежуточной аттестации (зачет);

вопросы для промежуточной аттестации (экзамен).

Промежуточные аттестации по результатам освоения дисциплины проходит в форме устного зачета и экзамена (включает в себя ответы на теоретические вопросы). Студенты, выполнившие 75% текущих и контрольных мероприятий на «отлично», а остальные 25 % на «хорошо», имеют право на получение итоговой оценки.

В экзаменационную ведомость и зачетную книжку выставляются оценки по шкале, приведенной в таблице.

| Шкала оценивания (экзамен) | Характеристика знания предмета и ответов | Зачеты |
|-------------------------------|---|------------|
| отлично (5) | Студент глубоко и в полном объеме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. | зачтено |
| хорошо (4) | Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач. | |
| удовлетворительно (3) | Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах. | |
| неудовлетворительно (2) | Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы. | не зачтено |

7. Учебно-методическое и программно-информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Акимова Ю. Н. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Акимова. – М. : Из-во Юрайт, 2021. – 320 с. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – Электронный ресурс.

URL: <https://urait.ru/bcode/468893>

2. Селезнева Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 373 с. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – Электронный ресурс. – Режим доступа:

URL: <https://urait.ru/bcode/469257>

б) дополнительная литература:

1. Авдеев В.В. Психотехнология решения проблемных ситуаций / В.В. Авдеев. – М.: Авторское издание, 2019. 345 с.

URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785261008330.html>

2. Зуб А. Т. Психология управления : учебник и практикум для вузов / А. Т. Зуб. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 372 с.

URL: <https://urait.ru/bcode/468996>

3. Одинцова, М.А. Многоликость «жертвы», или немного о великой манипуляции (система работы, диагностика, тренинги) / М.А. Одинцова. – М. : ФЛИНТА, 2016. – 253 с.

URL: Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru>

4. Организационная психология : учебное пособие для обучающихся направления подготовки высшего образования – магистратуры «Психология» 37.04.01 / Сост. В.А. Шамис, Е.П. Щербаков. – Омск : Из-во ОмГА, 2020. – 132 с.

5. Родионова Е.А. Организационная психология : учебное пособие / Е.А. Родионова. – СПб. : Из-во Политех. ун-та, 2014. – 80 с.

в) Интернет-ресурсы:

1. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации. – Электронный ресурс. – Режим доступа : <https://minobrnauki.gov.ru/>

2. Служба по надзору в сфере образования и науки. – Электронный ресурс. – Режим доступа : <http://obrnadzor.gov.ru/>

3. Министерство образования и науки Луганской Народной Республики. – Электронный ресурс. – Режим доступа : <https://minobr.su>

4. Народный совет Луганской Народной Республики. – Электронный ресурс. – Режим доступа : – <https://nslnr.su>

5. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования. – Электронный ресурс. – Режим доступа : <http://fgosvo.ru>

6. Федеральный портал «Российское образование». – Электронный ресурс. – Режим доступа : <http://www.edu.ru/>

7. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам». – Электронный ресурс. – Режим доступа : <http://window.edu.ru/>

8. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов. – Электронный ресурс. – Режим доступа : <http://fcior.edu.ru/>

Электронные библиотечные системы и ресурсы

Электронно-библиотечная система «Консультант студента» – <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>

Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» – <https://www.studmed.ru>

Информационный ресурс библиотеки образовательной организации

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Организационная психология» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

| Функциональное назначение | Бесплатное программное обеспечение | Ссылки |
|----------------------------------|---|---|
| Офисный пакет | Libre Office 6.3.1 | https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice |
| Операционная система | UBUNTU 19.04 | https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu |
| Браузер | Firefox Mozilla | http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx |
| Браузер | Opera | http://www.opera.com |
| Почтовый клиент | Mozilla Thunderbird | http://www.mozilla.org/ru/thunderbird |
| Файл-менеджер | Far Manager | http://www.farmanager.com/download.php |
| Архиватор | 7Zip | http://www.7-zip.org/ |
| Графический редактор | GIMP (GNU Image Manipulation Program) | http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP |
| Редактор PDF | PDFCreator | http://www.pdfforge.org/pdfcreator |

| | | |
|------------|-----|---|
| Аудиоплеер | VLC | http://www.videolan.org/vlc/ |
|------------|-----|---|

9. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Организационная психология»

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины (модуля) или практики

| № п/п | Код контролируемой компетенции | Формулировка контролируемой компетенции | Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине) | Контролируемые темы учебной дисциплины, практики | Этапы формирования (семестр изучения) |
|-------|--------------------------------|---|---|---|---------------------------------------|
| 1 | УК-2. | Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла | УК-2.1. УК-2.2. | Тема 1. Организация как предмет организационной психологии. Структура организации. Тема 2. Психологические основы организационного поведения. Основные концепции организационного поведения. Тема 3. Модели организационного поведения. Тема 4. Мотивация в организации. Мотивационные факторы. Тема 5. Потребности человека и мотивация. Тема 6. Стимулирование труда персонала. Тема 7. Теории мотивации | 1, 2 |

| | | | | | |
|---|-------|--|----------------------|---|------|
| | | | | профессиональной деятельности. Тема 8. Организация процесса управления переменами. Тема 9. Сопротивление изменениям в организации. Тема 10. Психологические приемы и методы реализации организационных изменений. Тема 11. Управление организацией. | |
| 2 | ОПК-9 | Способен выполнять основные функции управления психологической практикой | ОПК-9.1. ОПК-9.2. | Тема 1. Организация как предмет организационной психологии. Структура организации. Тема 2. Психологические основы организационного поведения. Основные концепции организационного поведения. Тема 3. Модели организационного поведения. Тема 4. Мотивация в организации. Мотивационные факторы. Тема 5. Потребности человека и мотивация. Тема 6. Стимулирование труда персонала. | 1, 2 |

| | | | | | |
|---|------|--|--------------------------------|---|------|
| | | | | <p>Тема 7. Теории мотивации профессиональной деятельности.</p> <p>Тема 8. Организация процесса управления переменами.</p> <p>Тема 9. Сопротивление изменениям в организации.</p> <p>Тема 10. Психологические приемы и методы реализации организационных изменений.</p> <p>Тема 11. Управление организацией.</p> | |
| 3 | ПК-4 | <p>Способен разрабатывать и использовать психологические технологии сопровождения управленческих задач в организации; осуществлять консультирование по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников; разрабатывать программы социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности</p> | ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4 | <p>Тема 1. Организация как предмет организационной психологии. Структура организации.</p> <p>Тема 2. Психологические основы организационного поведения. Основные концепции организационного поведения.</p> <p>Тема 3. Модели организационного поведения.</p> <p>Тема 4. Мотивация в организации. Мотивационные факторы.</p> <p>Тема 5. Потребности человека и мотивация.</p> <p>Тема 6.</p> | 1, 2 |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| | | | | <p>Стимулирование труда персонала.</p> <p>Тема 7. Теории мотивации профессиональной деятельности.</p> <p>Тема 8. Организация процесса управления переменами.</p> <p>Тема 9. Сопротивление изменениям в организации.</p> <p>Тема 10. Психологические приемы и методы реализации организационных изменений.</p> <p>Тема 11. Управление организацией.</p> | |
|--|--|--|--|--|--|

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

| № п/п | Код контролируемой компетенции | Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине) | Перечень планируемых результатов | Контролируемые темы учебной дисциплины | Наименование оценочного средства |
|-------|--------------------------------|---|--|--|--|
| 1 | УК-2 | УК-2.1. УК-2.2. | Знать и определять круг задач в рамках поставленной цели, планирует; уметь выполнять реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов, ограничений, действующих правовых норм; владеть представлением о результатах проекта, предлагать варианты их использования и/или совершенствования | Тема 1, Тема 2, Тема 3, Тема 4, Тема 5, Тема 6, Тема 7, Тема 8, Тема 9, Тема 10, Тема 11 | Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), рефераты, контрольные работы |
| 2 | ОПК-9 | ОПК-9.1 | Знать основы | Тема 1, | Вопросы для |

| | | | | | |
|---|------|--------------------------------|---|--|--|
| | | ОПК-9.2 | организации психологической практики (службы); уметь ставить и распределять задачи, планировать и контролировать исполнение работы | Тема 2, Тема 3, Тема 4, Тема 5, Тема 6, Тема 7, Тема 8, Тема 9, Тема 10, Тема 11 | обсуждения (в виде докладов и сообщений), рефераты, контрольные работы, творческие задания |
| 3 | ПК-4 | ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4 | Знать психологические технологии решения управленческих задач и методы психологического консультирования по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников организации, структуру программ социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности; уметь разрабатывать и использовать психологические технологии для сопровождения управленческих задач в организации, осуществлять психологическое консультирование и оказывать психологическую помощь по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников, конструировать программы социально-психологического тренинга и психосоциальной коррекции личности; владеть навыками применения | Тема 1, Тема 2, Тема 3, Тема 4, Тема 5, Тема 6, Тема 7, Тема 8, Тема 9, Тема 10, Тема 11 | Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений), рефераты, контрольные работы |

| | | | | |
|--|--|--|---|--|
| | | | <p>психологических технологий для сопровождения управленческих задач в организации, проведения организационного консультирования и оказания психологической помощи по вопросам сопровождения карьеры и повышения квалификации сотрудников, методами психосоциальной коррекции личности и конструирования социально-психологического тренинга;</p> <p>администрировать сбор психодиагностических данных, полученных в ходе обследования участников профессиональной деятельности и управления; готовит психологическое заключение и рекомендации</p> | |
|--|--|--|---|--|

Фонды оценочных средств по дисциплине «Организационная психология»

Вопросы для обсуждения на практических (в виде докладов и сообщений)

1. Определение понятия организации.
2. Методологические основания исследований в организационной психологии.
3. Уровни анализа и ситуационный подход в организационной психологии.
4. Основные характеристики организаций.
5. Жизненный цикл организации.
6. Типы организационных структур.
7. Основы организационного поведения.
8. Основные элементы организационного поведения.
9. Факторы организационного поведения.
10. Ситуационная концепция.

11. Концепция, ориентированная на формирование и использование «человеческого капитала».

12. Концепция, ориентированная на результат организационной деятельности.

13. Системная концепция организационного поведения на определение взаимодействия частей организации как единого целого.

14. Моделирование как метод исследования.

15. Авторитарная.

16. Опекающая модель.

17. Поддерживающая модель.

18. Коллегиальная модель.

19. Факторы влияющие на организационное поведение.

20. Социально-психологический климат социальной организации.

21. Сущность мотивации в организации.

22. Понятие мотива и стимула.

23. Стадиальность мотивационного процесса.

24. Виды мотивации.

25. Мотивационный потенциал.

26. Методы повышения мотивации труда.

27. Мотивационные факторы.

28. Деньги как стимулятор.

27. Поддерживающие факторы (деньги, условия и т.д.).

28. Потребность как мотив для мотивации труда.

29. Потребность как определяющая причина человеческого поступка.

30. Градация основных потребностей и их удовлетворение.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству доклад, сообщение

| Шкала оценивания (интервал баллов) | Критерий оценивания |
|---------------------------------------|---|
| 5 | Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.) |
| 4 | Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.) |
| 3 | Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.) |
| 2 | Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.) |

Темы контрольных работ

1. Темперамент и профессиональная деятельность.
2. Психология общения в профессиональной деятельности.
3. Барьеры восприятия в общении и способы их преодоления.
4. Стратегии поведения в конфликтной ситуации.
5. Профессиональная деформация.
6. Профессиональный стресс.
7. Саморегуляция в условиях профессионального стресса.
8. Психология саморегуляции в профессиональной деятельности.
9. Профессиограмма профессиональной деятельности.
10. Стили мышления, делового общения и поведения в профессиональной деятельности.
11. Теоретические основы мотивации персонала.
12. Психологические особенности мотивации персонала.
13. Психологические аспекты разработки и оптимизации системы вознаграждения персонала.
14. Стилль управления как качественная характеристика деятельности руководителя.
15. Инновационные подходы к формированию эффективного стиля управления.
16. Профессиональное здоровье менеджера как психологическая проблема.
17. Стресс в профессиональной деятельности: стрессоры, динамика развития, преодоление.
18. Психическое выгорание у менеджеров.
19. Трудоголизм и синдром хронической усталости в управленческой деятельности.
20. Исследование профессиональных деформаций руководителей.
21. Коммуникативная компетентность менеджера.
22. Конфликты в деятельности менеджера: особенности развития и стратегии управления.
23. Психологическая совместимость и оптимизация взаимодействия персонала.
24. Психологические аспекты формирования управленческой команды.
25. Управление процессом организационных изменений и основные этапы изменения культуры организации.
26. Коммуникация как один из структурных элементов организационной культуры.
27. Организационная культура как метод коллективной мотивации персонала.
28. Лояльность и приверженность персонала организации.
29. Эффективность формальных коммуникационных потоков в организации.

30. Организационный климат и его значение для эффективной работы сотрудников организации.

31. Методы совершенствования социально-психологического климата в организации

32. Способы и методы поддержания организационной культуры организации.

33. Кросскультурное взаимодействие и его влияние на организационную культуру.

34. Организационная культура и организационное взаимодействие.

35. Стимулирование труда персонала.

36. Управление организацией.

37. Теории мотивации профессиональной деятельности.

38. Организация процесса управления переменами.

39. Сопротивление изменениям в организации.

40. Психологические приемы и методы реализации организационных изменений.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству контрольная работа

| Шкала оценивания (интервал баллов) | Критерий оценивания |
|------------------------------------|--|
| 5 | В работе присутствуют все структурные элементы, вопросы раскрыты полно, изложение материала логично, выводы аргументированы, использована актуальная литература, работа правильно оформлена |
| 4 | В работе есть 2-3 незначительные ошибки, изложенный материал не противоречит выводам, в списке источников достаточное количество позиций, нет грубых ошибок в оформлении |
| 3 | Один из вопросов раскрыт не полностью, присутствуют логические и фактические ошибки, плохо прослеживается связь между ответом и выводами, в списке литературы много устаревших источников, допущены существенные ошибки в оформлении |
| 2 | Количество ошибок превышает допустимую норму, в работе отсутствуют выводы или не хватает других структурных элементов, в списке литературы недостаточно источников, работа оформлена не по требованиям |

Темы рефератов

1. Организация как предмет организационной психологии.
2. Структура организации.
3. Психологические основы организационное поведение.
4. Основные концепции организационного поведения.
5. Индивидуальные особенности как фактор поведения в организации.
6. Модели организационного поведения.
7. Мотивация и мотивационные факторы в организации.

8. Мотивирующие факторы – признание, рост, достижения и т.д.
9. Потребности человека и мотивация.
10. Характеристика содержательных мотивационных теорий (А.Маслоу, Ф.Герцберга).
11. Социально-психологические явления в организации.
12. Социализация индивида в организации.
13. Трудовая деятельность как фактор мотивации.
14. Удовлетворенность трудом.
15. Лидерство как групповой психологический феномен.
16. Групповое поведения.
17. Ролевое поведение. Ролевые конфликты. Психологический контракт.
18. Психологические характеристики процесса принятия управленческих решений.
19. Коммуникации в организациях.
20. Управление мотивацией труда.
21. Характеристика процессуальных мотивационных теорий (В.Врума, теория справедливости).
22. Условия организации производительности труда.
23. Психология безопасности труда.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству реферат

| Шкала оценивания (интервал баллов) | Критерий оценивания |
|---------------------------------------|--|
| 5 | Реферат представлен на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.). Оформлен в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ. |
| 4 | Реферат представлен на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.). В оформлении допущены некоторые неточности в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ. |
| 3 | Реферат представлен на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.). В оформлении допущены ошибки в соответствии с требованиями предъявляемыми к данному виду работ. |
| 2 | Реферат представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.) |

Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачет)

1. Определение понятия организации.

2. Методологические основания исследований в организационной психологии.

3. Уровни анализа и ситуационный подход в организационной психологии.

4. Основные характеристики организаций.

5. Жизненный цикл организации.

6. Типы организационных структур.

7. Основы организационного поведения.

8. Основные элементы организационного поведения.

9. Факторы организационного поведения.

10. Ситуационная концепция.

11. Концепция, ориентированная на формирование и использование «человеческого капитала».

12. Концепция, ориентированная на результат организационной деятельности.

13. Системная концепция организационного поведения на определение взаимодействия частей организации как единого целого.

14. Моделирование как метод исследования.

15. Авторитарная.

16. Опекающая модель.

17. Поддерживающая модель.

18. Коллегиальная модель.

19. Факторы влияющие на организационное поведение.

20. Социально-психологический климат социальной организации.

21. Сущность мотивации в организации.

22. Понятие мотива и стимула.

23. Стадиальность мотивационного процесса.

24. Виды мотивации.

25. Мотивационный потенциал.

26. Методы повышения мотивации труда.

27. Мотивационные факторы.

28. Деньги как стимулятор.

27. Поддерживающие факторы (деньги, условия и т.д.).

28. Потребность как мотив для мотивации труда.

29. Потребность как определяющая причина человеческого поступка.

30. Градация основных потребностей и их удовлетворение.

Оценочные средства для промежуточной аттестации (экзамен)

1. Определение понятия организации.

2. Методологические основания исследований в организационной психологии.

3. Уровни анализа и ситуационный подход в организационной психологии.

4. Основные характеристики организаций.

5. Жизненный цикл организации.
6. Типы организационных структур.
7. Основы организационного поведения.
8. Основные элементы организационного поведения.
9. Факторы организационного поведения.
10. Концепция, ориентированная на формирование и использование «человеческого капитала».
11. Концепция, ориентированная на результат организационной деятельности.
12. Системная концепция организационного поведения на определение взаимодействия частей организации как единого целого.
13. Факторы влияющие на организационное поведение.
14. Социально-психологический климат социальной организации.
15. Сущность мотивации в организации.
16. Понятие мотива и стимула.
17. Стадиальность мотивационного процесса.
18. Виды мотивации.
19. Мотивационный потенциал.
20. Методы повышения мотивации труда.
21. Мотивационные факторы.
22. Деньги как стимулятор.
23. Поддерживающие факторы (деньги, условия и т.д.).
24. Потребность как мотив для мотивации труда.
25. Потребность как определяющая причина человеческого поступка.
26. Градация основных потребностей и их удовлетворение.
27. Стимулирование труда персонала: понятие и определение, функции и цели.
28. Принципы стимулирования.
29. Классификация рабочих мест.
30. Формы и методы классификации рабочих мест.
31. Теории мотивации профессиональной деятельности.
32. Содержательные теории мотивации профессиональной деятельности.
33. Процессуальные теории мотивации профессиональной деятельности.
34. Теории Л.С. Выготского, И.С. Варданяна.
35. Теория мотивации Д. МакГрегора.
36. Анализ миссии состояния организации. Разработка нового проекта деятельности.
37. Причины возникновения сопротивления изменениям в организации.
38. Виды и разновидности организационного сопротивления.
39. Формы сопротивления.
40. Основные этапы сопротивления.
41. Природа конфликта в организации.

42. Классификация подходов к организационным изменениям. Группы подходов.
43. Методы изменения отношений к реорганизации.
44. Опрос с обратной связью.
45. Командообразование. Консультирование по процессу.
46. Программы повышения качества и жизни сотрудников.
47. Способы преодоления сопротивления организационным изменениям.
48. Структура управления организацией.
49. Типы структуры управления организациями.
50. Система управления организацией.
51. Основы управления персоналом: профотбор и карьерный рост персонала.
52. Планирование трудовых ресурсов.
53. Координирующее руководство.
54. Психология взаимоотношений в организации.
55. Концепции управления.
56. Концепция лидерства.
57. Теории лидерства.
58. Процесс управления как система коммуникаций.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству промежуточный контроль (зачет/экзамен)

| Шкала оценивания (интервал баллов) | Шкала оценивания (интервал баллов) | Критерии оценивания |
|------------------------------------|---|---------------------|
| отлично (5) | Студент глубоко и в полном объеме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. | Зачтено |
| хорошо (4) | Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач. | |
| удовлетворительно (3) | Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно четкие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями | |

| | | |
|----------------------------|--|------------|
| | и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах. | |
| неудовлетворительно (2) | Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы | Не зачтено |

Лист изменений и дополнений

| № п/п | Виды дополнений и изменений | Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения | Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами) |
|----------|--------------------------------|--|---|
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |