

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»
Педагогический институт
Кафедра общей и клинической психологии

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института



Т. И. Гущина
«20» января 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине Б1.Б.17 Организационная психология

Направление подготовки/специальность: 37.03.01 - Психология

Профиль/направленность/специализация: Психология

Уровень высшего образования: бакалавриат

Квалификация: Бакалавр

год набора: 2019

Тамбов, 2021

Автор программы:

Кандидат философских наук, Мириуца Екатерина Валерьевна

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 37.02.01 Психология (уровень бакалавриата) (приказ Министерства образования и науки РФ от «07» августа 2014 г. № 946).

Рабочая программа принята на заседании Кафедры общей и клинической психологии «16» декабря 2020 г. Протокол № 4

Рассмотрена и одобрена на заседании Ученого совета Педагогического института, Протокол от «20» января 2021 г. № 3.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цели и задачи дисциплины.....	4
2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавра.....	5
3. Объем и содержание дисциплины.....	5
4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства.....	12
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).....	16
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	17
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	18

1. Цели и задачи дисциплины

1.1 Цель дисциплины – формирование компетенций:

ПК-3 Способность к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий

1.2 Виды и задачи профессиональной деятельности по дисциплине:

- практическая

1.3 В результате освоения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие компетенции:

Обобщенные трудовые функции / трудовые функции / трудовые или профессиональные действия (при наличии профстандарта)	Код и наименование компетенции ФГОС ВО, необходимой для формирования трудового или профессионального действия	Знания и умения, необходимые для формирования трудового действия / компетенции
	ПК-3 Способность к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий	<p>Знает и понимает:</p> <p>стандартные базовые процедуры оказания психологической помощи индивиду, группе, организации, работнику как субъекту труда (коллективному субъекту труда), психологические основы работы психолога в организации, ее специфику с различными категориями проблем</p> <p>Умеет (способен продемонстрировать):</p> <p>анализировать положения психологических теорий и концепций личности, малых и больших групп, организаций, поведения человека в составе различных групп, психологических причин и механизмов возникновения и развития различных конфликтов (организационных и других)</p> <p>подбирать на основе анализа и применять стандартные базовые процедуры оказания психологической помощи индивиду, группе, организации, работнику как субъекту труда (коллективному субъекту труда) адекватно целям профессиональной деятельности психолога</p> <p>решать типичные психологические и социально-психологические задачи на основе знания о соответствующих психологических технологиях, воспроизведения стандартных алгоритмов решения, традиционных методов и технологий психологии</p> <p>Владеет:</p> <p>составления консультативных, развивающих, реабилитационных и психокоррекционных программ; изучения, психокоррекции, психологического сопровождения и оказания психологической помощи при решении типичных задач профессиональной деятельности психолога, а также психосоциальной работы, в том числе групповой</p>

1.4 Согласование междисциплинарных связей дисциплин, обеспечивающих освоение компетенций:

ПК-3 Способность к осуществлению стандартных базовых процедур оказания индивиду, группе, организации психологической помощи с использованием традиционных методов и технологий

№ п/п	Наименование дисциплин, определяющих междисциплинарные связи	Форма обучения			
		Очно-заочная (семестр)			
		5	7	8	9
1	Адаптационная дисциплина для инвалидов и лиц с ОВЗ "Физиология труда"		+		
2	Адаптационная дисциплина для инвалидов и лиц с ОВЗ "Этнопсихология"			+	
3	Преддипломная практика				+
4	Психологическое консультирование			+	
5	Психология конфликта		+		
6	Психология семьи			+	
7	Психология стресса и стрессоустойчивого поведения	+			
8	Психотехнологии		+		
9	Физиология труда		+		
10	Этнопсихология			+	

2. Место дисциплины в структуре ОП бакалавриата:

Дисциплина «Организационная психология» относится к базовой части учебного плана ОП по направлению подготовки 37.03.01 - Психология.

Дисциплина «Организационная психология» изучается в 3 семестре.

3. Объем и содержание дисциплины

3.1. Объем дисциплины: 3 з.е.

Очно-заочная: 3 з.е.

Вид учебной работы	Очно-заочная (всего часов)
Общая трудоёмкость дисциплины	108
Контактная работа	32
Лекции (Лекции)	10
Практические (Практ. раб.)	22
Самостоятельная работа (СР)	76
Зачет	-

3.2. Содержание курса:

№ темы	Название раздела/темы	Вид учебной работы, час.	Формы текущего контроля
-----------	--------------------------	-----------------------------	----------------------------

		Лек ции	Пра кт. раб.	СР	
		О-3	О-3	О-3	
3 семестр					
1	Предмет исследований организационной психологии	1	2	8	Собеседование, опрос
2	Общая характеристика современных представлений о социальных организациях	1	2	8	Собеседование, опрос
3	Организационное развитие и инновации	1	2	8	Собеседование, опрос
4	Коммуникации и конфликты в организациях	1	4	10	Собеседование, опрос; Контрольный срез
5	Управление в организации	1	2	8	Собеседование, опрос
6	Стимулирование труда	1	2	8	Собеседование, опрос; Проектное задание
7	Корпоративная культура	1	2	8	Собеседование, опрос
8	Имидж организации	1	2	8	Собеседование, опрос
9	Социально-психологический климат (СПК) организации	2	4	10	Собеседование, опрос; Контрольный срез; Программа диагностического исследования организации

Тема 1. Предмет исследований организационной психологии (ПК-3)

Лекция.

Предмет организационной социальной психологии. Основные понятия организационной социальной психологии: организация, личность работника, отношение к труду. Междисциплинарный характер исследований организации, связь с другими науками.

Место и роль психолога в организации. Позиции организационного психолога: внешняя и внутренняя. Функций организационного психолога: исследовательская (экспертная), консультационная функция, педагогическая и просветительская функции. Задачи организационного психолога и основные психологические проблемы в организациях: работа с персоналом, организация труда, организационное управление и социальное планирование.

Классические теории управления. Вклад в современные теории организации классических теорий управления Ф.Тейлора, А.Файоля, М.Вебера, Э.Мэйо, Д.МакГрегора. Поведенческий подход к организационному управлению (К. Арджирис, Р. Лайкерт).

Современные подходы к анализу организаций. "Синтетические" учения. Организация как открытая система (Д.Кац, Р.Кан). Теория "7-С" (Т. Питерса и Р.Уотерман, Р. Паскаль и Э.Атос). Ситуационный подход (П.Лоуренс, Дж.Лорш, Ф.Каст и р.).

Практическое занятие.

1. Объект и предмет организационной психологии. Междисциплинарные связи.
2. Место и роль психолога в организации.
3. . Классические теории управления. Вклад в современные теории организации классических теорий управления Ф.Тейлора, А.Файоля, М.Вебера, Э.Мэйо, Д.МакГрегора. Поведенческий подход к организационному управлению (К. Арджирис, Р. Лайкерс).
4. Современные подходы к анализу организаций. "Синтетические" учения. Организация как открытая система (Д.Кац, Р.Кан). Теория "7-С" (Т. Питерса и Р.Уотерман, Р. Паскаль и Э.Атос). Ситуационный подход (П.Лоуренс, Дж.Лорш, Ф.Каст и р.).

Задания для самостоятельной работы.

1. Рассмотрение и критический анализ представлений об организационной психологии в отечественных энциклопедиях и учебниках по психологии.
2. Выделение критериев для сравнения предмета и задач организационной психологии со смежными дисциплинами.
3. Составление междисциплинарной блок-схемы.
4. Сравнительный анализ классических и современных теорий организации.
5. Углубленное изучение материалов темы

Тема 2. Общая характеристика современных представлений о социальных организациях (ПК-3)

Лекция.

Понятие социальной организации. Распространенность организаций в системе общественных отношений. Признаки организации, отличающие ее от других социальных образований. Организационный эффект.

Основные характеристики организации. Структурные характеристики: формализованность структуры, горизонтальное и вертикальное разделение труда, иерархия власти, централизация, профессионализм, подразделения. Контекстные характеристики: размер, ресурсы, технологии, окружающая среда, цели и стратегии, культура.

Внешняя и внутренняя среда организаций. Внешняя среда организаций: характеристики внешней среды, деление организационной среды по орбитам влияния на нее внешних условий, внешняя среда прямого и косвенного воздействия. Внутренняя среда организации: цели, структура организации, задачи, технология, люди.

Структура организации. Иерархические структуры: линейно-функциональная структура, секционная (дивизиональная) структура. Адхократические (органические) структуры: матричная структура. Слабые и сильные стороны организационных структур.

Типологии организаций. Различные основания типологий. Организационные образования на нижнем уровне общества: собственно организации (деловые организации и союзные организации), полуорганизации (ассоциативные организации и поселения.) Типы организаций по взаимодействию с внешней средой: механистический тип, органический тип организаций. Типы организаций по взаимодействию с человеком: корпоративная, Организационные патологии. Понятие организационной нормы и организационной патологии. Патологии в строении организаций. Патологии в организационных отношениях. Патологии в управленческих решениях.

Практическое занятие.

1. Понятие социальной организации.
2. Основные характеристики организации.
3. Внешняя и внутренняя среда организаций.
4. Структура организации.
5. Типологии организаций.

6. Организационные патологии.

Задания для самостоятельной работы.

1. Сравнительный анализ основных признаков организаций, приводимых разными авторами.
2. Выделение факторов внешней и внутренней среды, влияющих на развитие
3. Описание элементов, входящих в структуру организации
4. Сравнительный анализ положительных и отрицательных сторон различных типов организаций.
5. Сравнение различных подходов психологов к описанию организационных патологий.
6. Углубленное изучение материалов темы

Тема 3. Организационное развитие и инновации (ПК-3)

Лекция.

Понятие и типы организационного развития. Развитие организации как необходимое условие ее эффективной деятельности. Причины организационного развития. Типы Стадии развития организации. Жизненный цикл. Понятие жизненного цикла организации. Фазы развития организации (Пригожин А.И.): формирование, рост, стабилизация, реорганизация или ликвидация. Периодизация стадий жизненного цикла по К.Камерон и К.Куин. Основные задачи и проблемы каждой стадии.

Понятие инновации. Определение и значение инноваций в организациях. Причины необходимости инноваций. Типы нововведений. Основные этапы процесса нововведений.

Социально-психологические факторы внедрения инноваций. Объективные факторы среды: масштабы нововведений в отрасли, тип и характер производства, экономическое состояние предприятия, особенности конкретной среды производства, инновационная политика предприятия. Субъективные факторы среды: пол и возраст, личностные качества, квалификация, стаж работы и образование инноваторов. Характеристики персонала, способствующие успешному проведению инновационной политики.

Барьеры внедрению инноваций и способы их преодоления. Понятие психологического барьера к нововведениям. Причины сопротивления персонала организационным нововведениям по К.Девису. Специфика отечественных причин сопротивления нововведениям по А.И.Пригожину. Способы и приемы эффективного внедрения инноваций.

Практическое занятие.

1. Понятие и типы организационного развития.
2. Стадии развития организации. Жизненный цикл.
3. Понятие инновации.
4. Социально-психологические факторы внедрения инноваций.
5. Барьеры внедрению инноваций и способы их преодоления.

Задания для самостоятельной работы.

1. Сравнительный анализ основных типов организационного развития.
2. Выделение критериев для сравнения и сравнительный анализ социально-психологических факторов внедрения инноваций
3. Выделение критериев для сравнения и сравнительный анализ барьеров внедрения организационных изменений
4. Углубленное изучение материалов темы

Тема 4. Коммуникации и конфликты в организациях (ПК-3)

Лекция.

Понятие организационной коммуникации. Основные цели и значение коммуникации в организациях. Организация как система коммуникаций.

Коммуникационные сети. Понятие коммуникационных сетей. Виды коммуникативных сетей. Внешнеорганизационные и внутриорганизационные; вертикальные, горизонтальные и диагональные, нисходящие и восходящие, формальные и неформальные (слухи), многоканальные сети. Влияние вида коммуникативных сетей на эффективность взаимодействия внутри организаций.

Регулирование информационных потоков. Специфика внутренней и внешней коммуникации.

Системы обратной связи в управленческом процессе: стендовая печать, радио, информационные бюллетени, внутрифирменная газета и видеопрограммы, системы сбора

Барьеры (помехи) коммуникации в организации и способы их преодоления.

Перцептивно-интерпретационные, диспозиционные, статусные, фальсификационные ошибки, «ошибки страха», семантические барьеры, невербальные преграды, неэффективная обратная связь, плохо сформулированное сообщение, потери информации в коммуникативных сетях, преждевременная оценка. Правила эффективной организационной коммуникации. Принципы эффективной коммуникации.

Понятие и виды организационных конфликтов. Значение и структура конфликта. Типологии организационных конфликтов по причинам, последствиям для организации, вовлеченным субъектам, по организационным уровням и др. Латентные формы (рестрикционизм, саботаж) и открытые формы (забастовка) организационного конфликта.

Причины и последствия конфликтов в организации. Распределение ресурсов, различия в целях, взаимозависимость задач, различия в представлениях и ценностях, неудовлетворительная коммуникация, несбалансированность рабочих мест, неправильный контроль, различия в манере поведения и жизненном опыте, отсутствие уважения к руководству, недостаточная мотивация. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов.

Способы разрешения организационных конфликтов. Структурные методы (уточнение производственных ожиданий, механизмы координирования и интегрирования, постановка более высоких по уровню заданий, система вознаграждений) и межличностные стили (уклонение, сглаживание, принуждение, компромисс, решение проблем) разрешения конфликтов. Механизмы разрешения конфликта: изучение параметров конфликта, оценка конфликта, воздействие на конфликт, оценка результатов воздействия.

Практическое занятие.

1. Понятие организационной коммуникации.
2. Коммуникационные сети.
3. Регулирование информационных потоков.
4. Барьеры (помехи) коммуникации в организации и способы их преодоления.
5. Понятие и виды организационных конфликтов.
6. Причины и последствия конфликтов в организации.
7. Способы разрешения организационных конфликтов.

Задания для самостоятельной работы.

1. Сравнительный анализ основных типов коммуникации в организации с другими типами коммуникации.
2. Выделение критериев для диагностики коммуникационной сферы организации, подбор методик для диагностики.
3. Сравнительный анализ основных типов конфликтов в организации с другими типами конфликтов.
4. Выделение критериев для диагностики конфликтности сотрудников организации, подбор методик для диагностики.
5. Углубленное изучение материалов темы

Тема 5. Управление в организации (ПК-3)

Лекция.

Понятие власти и влияние. Сущность и необходимость власти в организации. Влияние и власть. Баланс власти в организации. Классификация источников и основ власти Дж. Френча и Б. Рейвена.

Поведенческий подход к руководству. Стиль руководства. Различные основания выделения стилей руководства: Теория К.Левина, концепция «четырёх систем» Р.Лайкерта, двухмерная теория университета Огайо, управленческая решетка (сетка) Р.Блейка и Д.Моутон.

Ситуационный подход к руководству. Теория жизненного цикла П.Херсея и К.Бланшарда, модель руководства "Путь - цель" Р.Хауза и Т.Митчелла, модель принятия решений Врума-Йеттона-Яго.

Адаптивный подход к руководству. Эффективное руководство. Партиципативный и новаторски-аналитический стили управления, их основные принципы.

Практическое занятие.

1. Понятие власти и влияние.
2. Поведенческий подход к руководству.
3. Ситуационный подход к руководству.
4. Адаптивный подход к руководству.

Задания для самостоятельной работы.

1. Сравнительный анализ различных концепций власти в российской и зарубежной психологии.
2. Сравнительный анализ стилей руководства.
3. Выделение критериев для сравнения и сравнительный анализ ситуационных теорий руководства.
4. Выделение критериев для сравнения и сравнительный анализ адаптивных теорий руководства.
5. Углубленное изучение материалов темы

Тема 6. Стимулирование труда (ПК-3)

Лекция.

Социально-психологическая структура трудовой деятельности: цель, отношение к труду, стимулы труда, потребности и мотивы труда, ценности и ценностные ориентации. Структура мотивации трудовой деятельности по В.А.Ядову.

Теории мотивации трудовой деятельности. Теории содержания мотивации: Теория иерархии потребностей А.Маслоу, теории «Х» и «Y» Д.МакГрегора, Двухфакторная теория Ф. Херцберга, Теория приобретенных потребностей Д.МакКлелланда. Теории процесса мотивации: Теория ожидания (В.Врум, Л.Портер и Э.Лоулер), Теория постановки целей (Э.Локк, Т.Райен, Г.Латэм), Теория равенства (С. Адамс).

Проблемы стимулирования трудовой деятельности. Сопоставление понятий мотивирование и стимулирование трудовой деятельности. Основные системы методов улучшения мотивации работников и повышение результативности их труда. Комплексно-методический метод: экономические методы, целевой метод, метод проектирования и перепроектирования работы («обогащения труда»), метод соучастия или вовлечения работников («партиципативный метод»). Адаптационно-организационный метод как система мотивирующих воздействий, распределяемых по основным фазам трудовой деятельности. Взаимосвязь мотивации трудовой деятельности и эффективности труда.

Практическое занятие.

1. Основные понятия мотивации трудовой деятельности.
2. Теории мотивации трудовой деятельности.
3. Проблемы стимулирования трудовой деятельности.

Задания для самостоятельной работы.

1. Сравнительный анализ различных концепций мотивации в российской и зарубежной психологии и менеджменте.
2. Сравнительный анализ подходов к построению системы мотивации.
3. Углубленное изучение материалов темы

Тема 7. Корпоративная культура (ПК-3)

Лекция.

Понятие корпоративной (организационной) культуры. Значимость культуры в организационном контексте. Структура организационной культуры по Э.Шейну. Общие и специфические функции организационной культуры. Понятие и характеристики доминирующей культуры, субкультуры, контркультуры, сильной и слабой культуры.

Атрибуты организационной культуры. Характеристики организационной культуры по Р.Морану и Ф.Харрису. Понятие и значение организационных ценностей, философии организации как упорядоченной системы ценностей, мифологии, героев, обрядов, ритуалов для эффективного функционирования организации.

Типологии организационной культуры. Четырехфакторная ценностная модель измерения организационной культуры по Г.Хофштеде. Религиозная этика как основа выделения организационных культур по С.Иошимури. Рыночная, бюрократическая, и клановая культура по И.Оучи. «Культура Зевса», «культура Аполлона», «культура Афины», «культура Диониса» по С.Ханди. Типы корпоративных культур К.Камерон и К.Куин.

Организационная культура и эффективность организации. Модель В.Сате. Верования и ценности успешных организаций Т. Питерса и Р.Уотермена. Модель успешной организации – AGIL Т. Парсонса.

Формирование и изменение организационной культуры. Условия, требующие от организации изменения культуры. Этапы и источники формирования организационной культуры. Методы изменения культуры организации Факторы, влияющие на успешность изменения организационной культуры.

Практическое занятие.

1. Понятие корпоративной (организационной) культуры.
2. Атрибуты организационной культуры.
3. Типологии организационной культуры.
4. Организационная культура и эффективность организации.
5. Формирование и изменение организационной культуры.

Задания для самостоятельной работы.

1. Сравнительный анализ различных подходов к типологии организационной культуры.
2. Сравнительный анализ ценностных оснований организационных культур разного типа..
3. Выделение критериев для сравнения и сравнительный анализ факторов, влияющих на оптимизацию организационной культуры.
4. Углубленное изучение материалов темы

Тема 8. Имидж организации (ПК-3)

Лекция.

Понятие имиджа организации. Значимость имиджа организации для ее эффективного функционирования. Задачи имиджа организации. Характеристики благоприятного корпоративного имиджа (Панов А.И.).

Элементы корпоративного имиджа. Модель корпоративного имиджа Б.Джи. Фундамент: цели и миссия кампании, корпоративная философия и культура, стандарты и нормы кампании. Внешний имидж организации: качество продукта или услуги, сенсорное восприятие имиджа, месторасположение кампании, цветовая интерьерера, состояние зданий и прилегающих территорий. Внутренний имидж организации. Факторы, которые необходимо учитывать при создании позитивного внутреннего имиджа. Неосязаемый имидж.

Модель корпоративного имиджа Шкардуна В.Д. и Ахтямова Т.М.

Формирование и изменение корпоративного имиджа. Корпоративный имидж как результат формулировки видения и миссии организации, работы над корпоративной индивидуальностью, корпоративной идентичностью по Алешиной И.В.

Этапы создания образа компании по Попову Е.В. Имиджевая политика предприятия в зависимости от этапа развития организации (Фомичев А.Н.)

Практическое занятие.

1. Понятие имиджа организации.

2. Элементы корпоративного имиджа.
3. Формирование и изменение корпоративного имиджа.

Задания для самостоятельной работы.

1. Выделение критериев для оценки благоприятного корпоративного имиджа.
2. Проведение самостоятельного анализа корпоративного имиджа одной из известных компаний на российском рынке (по выбору студента).
3. Выделение критериев для сравнения и сравнительный анализ имиджа двух компаний с одного сегмента рынка (по выбору студента).
4. Углубленное изучение материалов темы

Тема 9. Социально-психологический климат (СПК) организации (ПК-3)

Лекция.

Понятие и подходы к СПК. Значение СПК для организационного функционирования. Зоны психологического климата по В.М. Шепелю. СПК как состояние коллективного сознания (Л.П.Будева, Е.С.Кузьмин и др.), СПК как настроение группы людей (А.А.Русалинова, А.Н.Лутошкин), климат как стиль взаимоотношений людей (В.М. Шепель, Б.Д. Парыгин), СПК как социальная и психологическая совместимость членов группы (В.В.Косолапов, Л.Н.Коган). Динамический и статический уровни СПК. Структура СПК (Б.Д.Парыгин)

Факторы формирования социально-психологического климата. Факторы макросреды (политические, экономические, социально-демографические, этнические и др.). Факторы микросреды (объективные, субъективные). Связь СПК с удовлетворенностью трудом.

Показатели социально-психологического климата. Характеристики благоприятного и неблагоприятного СПК. Приемы оздоровления СПК.

Практическое занятие.

1. Понятие и подходы к СПК.
2. Факторы формирования социально-психологического климата.
3. Показатели социально-психологического климата.

Задания для самостоятельной работы.

1. Сравнительный анализ основных подходов к описанию и формированию СПК.
2. Выделение критериев для диагностики СПК организации, подбор методик для диагностики.
3. Выделение критериев для оценки факторов, влияющих на формирование СПК.
4. Углубленное изучение материалов темы

4. Контроль знаний обучающихся и типовые оценочные средства

4.1. Распределение баллов:

Балльно-рейтинговые мероприятия не предусмотрены

4.2 Типовые оценочные средства текущего контроля

Контрольный срез

Тема 4. Коммуникации и конфликты в организациях

- 1..Нравственно-психологическая совместимость работников, их деловой настрой и социальный оптимизм являются компонентами
 - (?)Корпоративной культуры.
 - (?)Организационной культуры.
 - (!)Социально-психологического климата.
- 2.Что такое «социальный пакет»?
 - (?)Пакет добровольного медицинского страхования, оплачиваемый компанией.
 - (?)Пакет переменных частей вознаграждения за работу, дополнительных к окладу сотрудника.
 - (!)Социальные льготы работникам в виде гарантированных корпоративных норм.
- 3.Одно из видов организационного воздействия определяет то, чем должен заниматься работник управления, и представляет собой
 - (!) Организационное регламентирование.

- (?) Организационное нормирование.
- (?) Организационно-методическое инструктирование.

Тема 9. Социально-психологический климат (СПК) организации

- 4. Формирование целей, функций, организационной структуры управления персоналом, вертикальных и горизонтальных (
- (!) Система управления персоналом.
- (?) Технология управления персоналом.
- (?) Методология управления персоналом.
- 5. Следующие функции: разработка кадровой политики и стратегии управления персоналом, анализ кадрового потенциала,
- (?) Подсистема управления наймом и учетом персонала.
- (?) Подсистема линейного руководства.
- (?) Подсистема управления трудовыми отношениями.
- (!) Подсистема планирования и маркетинга персонала

Программа диагностического исследования организации

Тема 9. Социально-психологический климат (СПК) организации

Типовые задания для оценки и сравнения имиджа организации

1. Выделить критерии для оценки благоприятного корпоративного имиджа.
2. Разработать анкету и провести самостоятельный анализ корпоративного имиджа одной из известных компаний на российском рынке (по выбору студента).
3. Провести сравнительный анализ имиджа двух компаний с одного сегмента рынка (по выбору студента).

Типовые задания для диагностики коммуникативной сферы организации

1. Выделите критерии для диагностики коммуникационной сферы организации, подберите блок методик для диагностики.
2. Проведите диагностику коммуникативной сферы любой организации, опишите результаты диагностики.

Проектное задание

Тема 6. Стимулирование труда

1. Мотивация молодого специалиста: подходы к построению системы мотивации.
2. Качество корпоративной культуры вуза.
3. Выбор организации для первичного трудоустройства: факторы выбора.
4. Изучение социально-психологического климата организации.
5. Проблемы внедрения инноваций в организации: пути решения.

Собеседование, опрос

Тема 1. Предмет исследований организационной психологии

1. Объект и предмет организационной психологии. Междисциплинарные связи.
2. Место и роль психолога в организации.
3. Классические теории управления. Вклад в современные теории организации классических теорий управления Ф.Тейлора, А.Файоля, М.Вебера, Э.Мэйо, Д.МакГрегора. Поведенческий подход к организационному управлению (К. Арджирис, Р. Лайкерт).
4. Современные подходы к анализу организаций. "Синтетические" учения. Организация как открытая система (Д.Кац, Р.Кан). Теория "7-С" (Т. Питерса и Р.Уотерман, Р. Паскаль и Э.Атос). Ситуационный подход (П.Лоуренс, Дж.Лорш, Ф.Каст и р.).

Тема 2. Общая характеристика современных представлений о социальных организациях

1. Понятие социальной организации.
2. Основные характеристики организации.
3. Внешняя и внутренняя среда организаций.
4. Структура организации.
5. Типологии организаций.
6. Организационные патологии.

Тема 3. Организационное развитие и инновации

1. Понятие и типы организационного развития.
2. Стадии развития организации. Жизненный цикл.
3. Понятие инновации.
4. Социально-психологические факторы внедрения инноваций.
5. Барьеры внедрению инноваций и способы их преодоления.

Тема 4. Коммуникации и конфликты в организациях

1. Понятие организационной коммуникации.
2. Коммуникационные сети.
3. Регулирование информационных потоков.
4. Барьеры (помехи) коммуникации в организации и способы их преодоления.
5. Понятие и виды организационных конфликтов.
6. Причины и последствия конфликтов в организации.
7. Способы разрешения организационных конфликтов.

Тема 5. Управление в организации

1. Понятие власти и влияние.
2. Поведенческий подход к руководству.
3. Ситуационный подход к руководству.
4. Адаптивный подход к руководству.

Тема 6. Стимулирование труда

1. Основные понятия мотивации трудовой деятельности.
2. Теории мотивации трудовой деятельности.
3. Проблемы стимулирования трудовой деятельности.

Тема 7. Корпоративная культура

1. Понятие корпоративной (организационной) культуры.
2. Атрибуты организационной культуры.
3. Типологии организационной культуры.
4. Организационная культура и эффективность организации.
5. Формирование и изменение организационной культуры.

Тема 8. Имидж организации

1. Понятие имиджа организации.
2. Элементы корпоративного имиджа.
3. Формирование и изменение корпоративного имиджа.

Тема 9. Социально-психологический климат (СПК) организации

1. Понятие и подходы к СПК.

2. Факторы формирования социально-психологического климата.
3. Показатели социально-психологического климата.

4.3 Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета

Типовые вопросы зачета (ПК-3)

1. Предмет и основные понятия организационной социальной психологии.
2. Место и роль психолога в организации.
3. Основные положения и вклад классических теорий в концепцию организационного управления.
4. Основные положения и вклад поведенческих теорий в концепцию организационного управления.
5. Системные концепции организации.

Типовые задания для зачета (ПК-3)

1. Сравнительный анализ различных концепций власти в российской и зарубежной психологии.
2. Сравнительный анализ стилей руководства.
3. Выделение критериев для сравнения и сравнительный анализ ситуационных теорий руководства.
4. Выделение критериев для сравнения и сравнительный анализ адаптивных теорий руководства.

4.4. Шкала оценивания промежуточной аттестации

Оценка	Компетенции	Дескрипторы (уровни) – основные признаки освоения (показатели достижения результата)
«зачтено»	ПК-3	Демонстрирует высокий уровень знаний стандартных базовых процедур оказания психологической помощи индивиду, группе, организации, работнику как субъекту труда (коллективному субъекту труда), психологические основы работы психолога в организации, ее специфику с различными категориями проблем.¶Демонстрирует умение анализировать положения психологических теорий и концепций личности, малых и больших групп, организаций, поведения человека в составе различных групп, психологических причин и механизмов возникновения и развития различных конфликтов (семейных, организационных и других)¶- подбирать на основе анализа и применять стандартные базовые процедуры оказания психологической помощи индивиду, группе, организации, работнику как субъекту труда (коллективному субъекту труда) адекватно целям профессиональной деятельности психолога;¶- решать типичные психологические и социально-психологические задачи на основе знания о соответствующих психологических технологиях, воспроизведения стандартных алгоритмов решения, традиционных методов и технологий психологии;¶владение навыками составления консультативных, развивающих, реабилитационных и психокоррекционных программ; ¶- традиционными методами и технологиями психологического сопровождения и оказания психологической помощи при решении типичных задач профессиональной деятельности психолога¶Ответ построен логично, материал излагается четко, ясно, хорошим языком, аргументировано¶

«не зачтено»	ПК-3	Демонстрирует слабый уровень знаний организационной психологии, стандартных процедур, используемых для оказания психологической помощи индивиду, группе, организации, работнику как субъекту труда (коллективному субъекту труда), психологические основы работы психолога в организации, ее специфику с различными категориями проблем. ¶ Не может анализировать социально-психологические проблемы, характерные для развития организации, затрудняется дать оценку организационным элементам и проблемам с точки зрения психологического знания. ¶ Не может привести примеры из реальной практики организационной психологии. ¶ Не может выделить междисциплинарные связи. ¶ Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. ¶
--------------	------	--

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

5.1 Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся:

Приступая к изучению дисциплины, в первую очередь обучающимся необходимо ознакомиться содержанием рабочей программы дисциплины (РПД), которая определяет содержание, объем, а также порядок изучения и преподавания учебной дисциплины, ее раздела, части.

Для самостоятельной работы важное значение имеют разделы «Объем и содержание дисциплины», «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» и «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы».

В разделе «Объем и содержание дисциплины» указываются все разделы и темы изучаемой дисциплины, а также виды занятий и планируемый объем в академических часах.

В разделе «Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины» указана рекомендуемая основная и дополнительная литература.

В разделе «Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы» содержится перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины.

5.2 Рекомендации обучающимся по работе с теоретическими материалами по дисциплине

При изучении и проработке теоретического материала необходимо:

- просмотреть еще раз презентацию лекции в системе MOODLe, повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной дополнительной литературы;
- при самостоятельном изучении теоретической темы сделать конспект, используя рекомендованные в РПД источники, профессиональные базы данных и информационные справочные системы;
- ответить на вопросы для самостоятельной работы, по теме представленные в пункте 3.2 РПД.
- при подготовке к текущему контролю использовать материалы фонда оценочных средств (ФОС).

5.3 Рекомендации по работе с научной и учебной литературой

Работа с основной и дополнительной литературой является главной формой самостоятельной работы и необходима при подготовке к устному опросу на семинарских занятиях, к дебатам, тестированию, экзамену. Она включает проработку лекционного материала и рекомендованных источников и литературы по тематике лекций.

Конспект лекции должен содержать реферативную запись основных вопросов лекции, в том числе с опорой на размещенные в системе MOODLe презентации, основных источников и литературы по темам, выводы по каждому вопросу. Конспект может быть выполнен в рамках распечатки выдачи презентаций лекций или в отдельной тетради по предмету. Он должен быть аккуратным, хорошо читаемым, не содержать не относящуюся к теме информацию или рисунки.

Конспекты научной литературы при самостоятельной подготовке к занятиям должны содержать ответы на каждый поставленный в теме вопрос, иметь ссылку на источник информации с обязательным указанием автора, названия и года издания используемой научной литературы. Конспект может быть опорным (содержать лишь основные ключевые позиции), но при этом позволяющим дать полный ответ по вопросу, может быть подробным. Объем конспекта определяется самим студентом.

В процессе работы с основной и дополнительной литературой студент может:

- делать записи по ходу чтения в виде простого или развернутого плана (создавать перечень основных вопросов, рассмотренных в источнике);
- составлять тезисы (цитирование наиболее важных мест статьи или монографии, короткое изложение основных мыслей автора);
- готовить аннотации (краткое обобщение основных вопросов работы);
- создавать конспекты (развернутые тезисы).

5.4. Рекомендации по подготовке к отдельным заданиям текущего контроля

Собеседование предполагает организацию беседы преподавателя со студентами по вопросам практического занятия с целью более обстоятельного выявления их знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Все члены группы могут участвовать в обсуждении, добавлять информацию, дискутировать, задавать вопросы и т.д.

Устный опрос может применяться в различных формах: фронтальный, индивидуальный, комбинированный. Основные качества устного ответа подлежащего оценке:

- правильность ответа по содержанию;
- полнота и глубина ответа;
- сознательность ответа;
- логика изложения материала;
- рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи;
- своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе;
- использование дополнительного материала;
- рациональность использования времени, отведенного на задание.

Устный опрос может сопровождаться презентацией, которая подготавливается по одному из вопросов практического занятия. При выступлении с презентацией необходимо обращать внимание на такие моменты как:

- содержание презентации: актуальность темы, полнота ее раскрытия, смысловое содержание, соответствие заявленной темы содержанию, соответствие методическим требованиям (цели, ссылки на ресурсы, соответствие содержания и литературы), практическая направленность, соответствие содержания заявленной форме, адекватность использования технических средств учебным задачам, последовательность и логичность презентуемого материала;
- оформление презентации: объем (оптимальное количество), дизайн (читаемость, наличие и соответствие графики и анимации, звуковое оформление, структурирование информации, соответствие заявленным требованиям), оригинальность оформления, эстетика, использование возможности программной среды, соответствие стандартам оформления;
- личностные качества: ораторские способности, соблюдение регламента, эмоциональность, умение ответить на вопросы, систематизированные, глубокие и полные знания по всем разделам программы;
- содержание выступления: логичность изложения материала, раскрытие темы, доступность изложения, эффективность применения средств ИКТ, способы и условия достижения результативности и эффективности для выполнения задач своей профессиональной или учебной деятельности, доказательность принимаемых решений, умение аргументировать свои заключения, выводы.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Основная литература:

1. Мандель Б. Р. Современная организационная психология. Модульный курс : учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры). - Москва|Берлин: Директ-Медиа, 2016. - 446 с. - Текст : электронный // ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [сайт]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435528>
2. Полякова, И. В. Организационная психология : учебно-методическое пособие. - Весь срок охраны авторского права; Организационная психология. - Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. - 140 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/83272.html>
3. Рогов Е. И., Жолудева С. В., Науменко М. В., Панкратова И. А., Рогова Е. Е., Скрынник Н. Е., Шевелева А. М. Организационная психология : Учебник и практикум для вузов. - пер. и доп; 3-е изд.. - Москва: Юрайт, 2020. - 510 с. - Текст : электронный // ЭБС «ЮРАЙТ» [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/449971>

6.2 Дополнительная литература:

1. Афанасьева, Е. А. Организационная психология. Часть 1 : учебное пособие по курсу "организационная психология (психология организаций)". - Весь срок охраны авторского права; Организационная психология. Часть 1. - Саратов: Вузовское образование, 2014. - 337 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/19273.html>
2. Быков, С. В. Организационная психология : учебное пособие. - Весь срок охраны авторского права; Организационная психология. - Самара: Самарская гуманитарная академия, 2013. - 110 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/64386.html>

6.3 Иные источники:

1. Единое окно доступа к образовательным ресурсам - <http://window.edu.ru/>
2. Журнал Вопросы психологии - <http://www.voppsy.ru/>

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины, программное обеспечение, профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Учебные аудитории и помещения для самостоятельной работы укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Помещения для самостоятельной работы укомплектованы компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования, обеспечивающие тематические иллюстрации (проектор, ноутбук, экран/ интерактивная доска).

Лицензионное программное обеспечение:

Microsoft Windows 10

Google Chrome

Операционная система "Альт Образование"

LibreOffice

SPSS Statistic

Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows "Лаборатория Касперского"

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. IPR BOOKS: электронно-библиотечная система. – URL: <http://www.iprbookshop.ru>
2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru. – URL: <https://elibrary.ru>
3. Университетская библиотека онлайн: электронно-библиотечная система. – URL: <https://biblioclub.ru>
4. Тамбовская областная универсальная научная библиотека им. А.С. Пушкина. – URL: <http://www.tambovlib.ru>
5. Федеральное хранилище «Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов». – URL: <http://school-collection.edu.ru>
<http://biblio.tsutmb.ru/elektronnyij-katalog>
7. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка». – URL: <https://cyberleninka.ru>
8. Президентская библиотека имени Б.Н. Ельцина. – URL: <https://www.prilib.ru>
9. Государственная информационная система «Национальная электронная библиотека» . – URL: <https://rusneb.ru>

Электронная информационно-образовательная среда

https://auth.tsutmb.ru/authorize?response_type=code&client_id=moodle&state=xyz

Взаимодействие преподавателя и студента в процессе обучения осуществляется посредством мультимедийных, гипертекстовых, сетевых, телекоммуникационных технологий, используемых в электронной информационно-образовательной среде университета.