

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета психологии

Д.Ю. Баланев

2020 г.



Рабочая программа дисциплины
Организационная психология

Направление подготовки
37.03.01 Психология

Профиль подготовки
Психолог в социальных практиках

Квалификация (степень) выпускника
Бакалавр

Форма обучения
очная

1. Код и наименование дисциплины

Б1.Б.12 Организационная психология

2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата

Относится к базовой части Блока 1 ООП.

3. Год\годы и семестр\семестры обучения.

2 год и 4 семестр обучения.

4. Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия:

Для того чтобы формирование данной компетенции было возможно, обучающийся, приступивший к освоению программы бакалавриата, должен:

- ЗНАТЬ: фундаментальные основы психологической науки
- УМЕТЬ: проводить библиографическую и информационно-поисковую работу с последующим использованием данных при решении профессиональных задач.
- ВЛАДЕТЬ: навыками сбора, обработки, анализа и систематизации информации, элементарными навыками пользователя компьютера.

5. Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 3 зачетных единиц, 108 часов, из которых 28 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (18 часов – лекции, 10 часов – семинарские занятия), 44 часов составляет самостоятельная работа обучающегося, 36 часов - экзамен.

6. Формат обучения.

Часть курса реализуется в форме электронного (дистанционного) обучения.

7. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОК-6, 2 уровень	Владеть: Способами организации эффективной работы группы, команды; психологическими и социально-психологическими навыками преодоления стереотипов, в том числе в ситуациях межкультурного диалога В (ОК – 6) – II Уметь: Анализировать и определять основные особенности функционирования реальной группы (процессы групповой динамики); выявлять объективные и субъективные барьеры общения; интерпретировать конкретные проявления коммуникативного поведения в различных ситуациях общения, в том числе в ситуации межкультурных контактов У (ОК – 6) - II Знать: Знать понятия группы, коллектива, команды: основные социально-психологические закономерности функционирования группы (процессы групповой динамики) З (ОК – 6) - II

ПК-1, 1 уровень	<p>Владеть: Навыками анализа психологических свойств и состояний, характеристик психических процессов, рисков в различных видах деятельности индивидов и групп;</p> <p>В (ПК-1) – I</p> <p>Уметь: Диагностировать отклонения в социальном, личностном статусе людей, а также выявлять профессиональные риски в различных видах деятельности.</p> <p>У (ПК-1) – I</p> <p>Знать: Специфику содержания психологических программ и методов психологического сопровождения людей с отклонениями в личностном и социальном статусе, а также методов предупреждения профессиональных рисков в различных родах деятельности</p> <p>З (ПК-1) – I</p>
ПК-3, 1 уровень	<p>Знать: Базовые процедуры и технологии оказания психологической помощи З (ПК-3)) – I</p> <p>Уметь: Определять границы и условия собственной компетенции и направлять людей к источнику помощи в случае, если сам психолог не может оказать всю необходимую помощь</p> <p>У (ПК-3) – I</p> <p>Владеть: Навыками оказания психологической помощи посредством традиционных форм и технологий В (ПК-3) - I</p>

8. Содержание дисциплины (модуля) и структура учебных видов деятельности

Наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)		Самостоятельная работа (час.)
		Лекционные занятия	Семинарские занятия	
Предмет и статус организационной психологии. Организационная психология как область междисциплинарных исследований. История развития организационной психологии. Специфика предмета организационной	4		2	2

психологии в комплексе наук о трудовой деятельности человека и социальной психологии. Основные направления исследований в организационной психологии.				
Теории организаций. Ранние теории организаций (М. Вебер, Ф.У. Тейлор, А. Файоль). Организация как социальная общность (Э.Мэйо и др.). Теория Х и теория Y Д. Мак-Грегора. Системные теории организаций. Организация как открытая системы.	10	2	2	6
Основные характеристики организации. Целевая структура деятельности организации. Миссия организации. Структура организации, функциональные подразделения и типы взаимодействий. Рабочее время и режимы работы в организациях. Успешность работы организации критерии продуктивности и эффективности деятельности организаций.	6		2	4
Иерархические уровни анализа организационного поведения. Взаимодействия уровня «человек-работа». Взаимодействия уровня «специалист –	4		2	2

рабочая группа/трудовой коллектив». Взаимодействия уровня «служащий – организация». Межорганизационные взаимодействия.				
Человек и работа. Методики оценки субъективного образа трудовой ситуации. Психологический анализ деятельности с учетом уровня организационных взаимодействий. «Субъективный образ» и значимость труда. Трудовая мотивация и удовлетворенность трудом. Вовлеченность. Методики оценки субъективного образа труда.	14	4	2	6
Специалист и рабочая группа. Групповые взаимодействия и трудовые роли в группе. Эффективность работы «рабочих команд». Профессиональная карьера и развитие группы. Ролевые позиции «руководитель» - «лидер». Стили руководства. Групповая сплоченность. Психологический климат в группе. Методики оценки стиля руководства и групповой сплоченности. Команда как особая социальная группа.	12	4		8
Специалист и	12	4		8

<p>организация. Организационная идентичность. Понятие «организационной культуры». Методики изучения организационной культуры. Организационное развитие. Организационный стресс.</p>				
<p>Основные направления работы психолога-практика в организациях. Классификация видов оптимизационной работы и консультационной помощи в организациях. Основные функциональные роли психолога в организациях (исследователь, эксперт, консультант, тренер, руководитель).</p>	6	2		4
<p>Профессиональная позиция психолога в организации. Должностной статус и особенности профессиональной позиции в организации. «Организационный психолог» – профессиональные требования и сферы компетентности. Этические нормы и правила работы психолога в организации.</p>	6	2		4
Экзамен	36			
ИТОГО	108	18	10	44

9. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) и методические указания для

обучающихся по освоению дисциплины (модулю).

При подготовке к занятиям обучающимся доступны пакет диагностических средств для анализа ситуации в организации, кейсы на материалах проектной работы кафедры в организациях г. Томска.

При подготовке к семинарским и практическим занятиям обучающимся необходимо изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой по теме, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, интернет-ресурсах. В ходе подготовки к практическим занятиям необходимо освоить основные понятия, выполнить практические задания для их обсуждения на занятии. В ходе практического занятия студенту необходимо выполнить задания, выданные преподавателем, что зачитывается как текущая работа студента и оценивается по определенным критериям.

Текущий контроль осуществляется посредством оценки подготовленных самостоятельно сообщений и докладов, практической и исследовательской работы по темам курса.

Темы для самостоятельного изучения:

1. История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины.
2. Междисциплинарные связи организационной психологии.
3. Понятия «труд», «работа», организационное поведение», «профессиональная роль», «трудовой пост» и их соотношение.
4. Классические теории организаций.
5. Системные теории организаций.
6. Типы организаций, их классификации по внешней целевой направленности.
7. Постиндустриальное общество и формирование организаций нового типа.
8. Развитие организаций, основные стадии. Факторы продолжительного существования организации.
9. Стресс факторы организационной среды и здоровье профессионалов.
10. Трудовая мотивация, основные концепции и модели.
11. Удовлетворенность трудом, лояльность и вовлеченность.
12. Стили руководства, модели взаимодействия «руководитель – группа»
13. Внутригрупповые конфликты, способы разрешения.
14. Групповая сплоченность, психологический климат в группе.
15. Системы оплаты и вознаграждения за труд, влияние на качество труда.
16. Социокультурные и организационные нормы труда.
17. Новые формы труда и организационные взаимодействия в постиндустриальном обществе.
18. Основные типы исследований в организационной психологии.
19. Классификации методов сбора и анализа данных, используемых в организационной психологии.
20. Профессиональные требования и сферы компетентности организационного психолога.

10. Форма промежуточной аттестации – экзамен.

Фонд оценочных средств представлен в Приложении 1.

11. Ресурсное обеспечение

• Основная литература:

1. Бекоева Д. Д. Организационная психология : учебник для студентов учреждений высшего образования, обучающихся по направлению "Психология". Москва: Академия , 2014. 251 с.

2. Розенштиль Л. Организационная психология : [пер. с нем.] /Л. Фон Розенштиль, В. Мольт, Б. Рюттигер ; [науч. ред.: П. К. Власов]. Харьков : Гуманитарный центр , 2014, 462 с.
3. Управление персоналом: Учебник для вузов. под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Ерёмина. М., Юнити-Дана, 2012 г. 563 с.
4. Шейн Э. Организационная культура и лидерство; [пер. с англ. И. Малкова ; под ред. Т. Ю. Ковалевой], СПб [и др.]: Питер, 2013.

• **Дополнительная литература:**

1. Дементий Л.И., Купченко В.Е. Жизненные стратегии: монография. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2010. - 192 с.
2. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов. СПб. и др. : Питер , 2001, 709 с.
3. Емельянов С.М. Практикум по конфликтологии. 3-е изд., перераб. и доп. - СПб.: Питер, 2009. - 384 с.
4. Камерон К., Куин Р. Диагностика и изменения организационной культуры. – С.-Пб.: «Питер», 2001.
5. Дик Р. Преданность и идентификация с организацией : пер. с нем. /Рольф ван Дик. Харьков : Гуманитарный центр , 2006. 139с.

• **Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:**

1. Базаров Т.Ю. Управление конфликтами. Моббинг [Электронный ресурс] // Бизнес-образование: электрон. журн. 2006. 15 июня.
URL: <http://www.ubo.ru/articles/?cat=132&pub=1167>
2. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология : Учебник для вузов. СПб. и др. : Питер , 2001. <http://scibook.net/psihologiya-organizatsionnaya/industrialno-organizatsionnaya-psihologiya.html>
3. Develop a Culture of Safety. <http://www.ihl.org/resources/Pages/Changes/DevelopaCultureofSafety.aspx>
4. "Toxic Leadership - How To Spot It And How To Avoid It". Strategies-for-managing-change.com. Retrieved 2011-08-06. <http://leadchange.com/toxic-leadership/>
5. Spaho K.: Organizational communication and conflict management. Management, Vol. 18, 2013, 1, pp. 103-118. <https://www.efst.hr/management/Vol18No1-2013/6-Spaho.pdf>

• **Перечень используемых информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса:**

- Лекции с применением мультимедийных материалов;
- Электронная почта для проведения дистанционных консультаций и сдачи заданий.

• **Описание материально-технической базы:**

- мультимедийная аудитория
- ПК

12. Язык преподавания: русский

13. Преподаватель: кандидат психологических наук, доцент Литвина С. А.

Автор кандидат психологических наук, доцент Литвина С.А.

Рецензент кандидат психологических наук, доцент Петрова В. Н.

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии психологии 28 мая 2020 года, протокол № 7.