

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Факультет психологии



УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета психологии

 Д. Ю. Баланев

«15» июля 2022 г.

Рабочая программа дисциплины  
Организационная психология

по направлению подготовки  
**37.03.01 «Психология»**

Направленность (профиль) подготовки:  
**«Психолог в социальных практиках»**

Форма обучения  
**Очно-заочная**


Квалификация  
**Бакалавр**

Год приема  
**2021**


Код дисциплины в учебном плане: Б1.О.15

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель ОПОП

 О. В. Лукьянов

Председатель УМК

 Э. А. Щеглова

## **1. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины (модуля)**

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

УК – 3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

ОПК – 5 - Способен выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера.

ОПК – 8 - Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

ИУК-3.1 - Определяет свою роль в команде и действует в соответствии с ней для достижения целей работы;

ИУК-3.2 - Учитывает ролевые позиции других участников в командной работе;

ИУК-3.3 - Понимает принципы групповой динамики и действует в соответствии с ними;

ИОПК-5.1 - Выявляет системные связи в содержании и проведении мероприятий. Моделирует цикл действий и роли участников взаимодействия;

ИОПК-8.1 - Анализирует ролевую структуру организации, идентифицирует функции и деятельности, адекватно понимает систему запретов и ограничений, формирующих культуру организации.

## **2. Задачи освоения дисциплины**

– Освоить понятийный аппарат организационной психологии,  
– Сформировать системные представления о психологических закономерностях совместной деятельности людей по достижению организационных целей;

– Сформировать навыки анализа психологических проблем, возникающих при осуществлении человеком профессиональной деятельности в организации на разных уровнях взаимодействия: «человек-работа», «специалист – трудовой коллектив», «служащий – организация» и навыки проведения прикладных психологических исследований в организации;

– Сформировать навыки практического психолога по обеспечению работы по психологическому консультированию и поддержке сотрудников организаций.

## **3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Дисциплина относится к обязательной части образовательной программы.

## **4. Семестр(ы) освоения и форма(ы) промежуточной аттестации по дисциплине**

Семестр 4, экзамен.

## **5. Входные требования для освоения дисциплины**

Для успешного освоения дисциплины требуются компетенции, сформированные в ходе освоения образовательных программ предшествующего уровня образования.

Для успешного освоения дисциплины требуются результаты обучения по следующим дисциплинам: социальная психология, психология труда

## **6. Язык реализации**

Русский

## **7. Объем дисциплины (модуля)**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 часов, из которых:

– лекции: 18 ч.

– практические занятия: 10 ч.

– лабораторные работы: 0 ч.

в том числе практическая подготовка: 0 ч.

Объем самостоятельной работы студента определен учебным планом.

## **8. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам**

Тема 1. Предмет и статус организационной психологии.

Предмет и междисциплинарный статус организационной психологии. Организационная психология как научно-практическое направление. Методы исследования в организационной психологии.

Тема 2. Теории организаций.

Основная проблема и задачи теории организации. Технократический и механистический подход в теории организации. Классическая бюрократия. Структурно-функциональный подход в исследовании организаций. Организация как открытая система. Виртуальная организация. Обучающаяся организация.

Определение организационной структуры. Классификация организационных структур. Психологические особенности различных типов организационных структур. Жизненный цикл организации.

Тема 3. Организация с позиции культуры.

Организационная культура как характеристика организации и объект управленческой деятельности. Типы организационной культуры. Диагностика и анализ организационной культуры. Факторы, детерминирующие формирование и развитие организационной культуры.

Тема 4. Лидерство и команды в современных организациях.

Феномен власти. Общая классификация оснований власти. Феномен лидерства. Теории лидерства. Лидерство и организационная власть. Токсичное лидерство. Команды в современных организациях. Типологии командных ролей. Командный менеджмент.

Тема 5. Трудовая мотивация и вовлеченность персонала.

Теории трудовой мотивации. Удовлетворенность трудом, лояльность организации, вовлеченность. Методы изучения вовлеченности. Факторы вовлеченности персонала.

Тема 6. Коммуникация в организации.

Организационные коммуникации. Информационные потоки. Типы коммуникационных сетей. Критерии эффективности коммуникативных сетей. Общение и стиль управления. Постановка задач. Обратная связь. Барьеры эффективного общения. Пути повышения эффективности общения в организациях.

## **9. Текущий контроль по дисциплине**

Текущий контроль по дисциплине проводится путем тестовых заданий по лекционному материалу, выполнения реферативных домашних заданий, решения кейсов и фиксируется в форме контрольной точки не менее одного раза в семестр.

## **10. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации**

Экзамен проводится в письменной форме в виде теста. Тест содержит 25 вопросов. Продолжительность экзамена 35 минут.

Результаты экзамена определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» выставляется, если студент дал не менее 90 % верных ответов (23 ответа), «хорошо» - не менее 80% верных ответов (20 ответов), «удовлетворительно» - не менее 60% верных ответов (15 ответов), «неудовлетворительно» - менее 60% верных ответов (менее 15 ответов)

Примеры тестовых вопросов:

1. Допишите: Этот тип власти обладает потенциалом поддерживаться без непосредственного контроля со стороны субъекта власти - информационная власть

2. Обозначьте верный вариант

Наиболее ранним подходом к изучению лидерства был

а. Вероятностный

б. Структурный

в. Поведенческий

г. Командный

3. Допишите недостающее:

Склонность людей объяснять ошибки и неудачи других людей скорее их личными особенностями, чем обстоятельствами, называется фундаментальная ошибка атрибуции

4. Допишите недостающее:

Способ мышления в группе, который характеризуется иллюзией неуязвимости группы, безусловной верой в этичность группы, стереотипным взглядом на противника, иллюзией единомыслия, самоцензурой критики называется огруппление мышления

5. Выберите верное:

Основные различия между авторитарным, демократичным и либеральным стилями лидерства связаны с

а. тем, какой тип власти используется

б. тем, какая сила влияния есть у лидера

в. тем, кто принимает решения, касающиеся действий группы

г. тем, какие взаимоотношения устанавливаются в группе последователей

б. Распределите факторы, влияющие на мотивацию работника по группам:

1 Группа – Гигиенические факторы: а, б, в, д, ж

2 Группа – Мотивирующие факторы: г, е, з

а. Политика фирмы и администрации

б. Условия работы

в. Высокое вознаграждение, заработок

г. Высокая степень ответственности

д. Хорошие межличностные отношения

е. Возможность профессионального роста

ж. Степень непосредственного контроля за работой

з. Признание трудового вклада

7. Отметьте верные я-сообщения:

а. Когда я получаю новый график за один день до выхода на работу, я нервничаю, потому что мне приходится переносить или вовсе отменять дела. Мне очень важно узнавать о рабочих и выходных днях как минимум за два дня до выхода на работу, чтобы никого не подводить.

б. Я раздражаюсь, когда коллеги опаздывают к назначенной встрече, потому что я ценю их время и стараюсь прийти даже раньше, чтобы мы начали вовремя и не задерживались. Пожалуйста, цените свое время и время других людей.

в. Мне не нравится, когда коллеги долго отвечают на мои сообщения и просьбы, потому что в работе в моей компании важна оперативность, и в свою очередь я стараюсь быстро реагировать на их просьбы и сообщения. Прошу вас, в рабочее время будьте на связи, иногда это очень важно.

г. Я смотрю документы и понимаю, что в проект были внесены изменения, и я узнаю об этом только сейчас, я в недоумении, потому что я ответственный за этот проект, но я теперь не уверен, что смогу обеспечить его реализацию в срок.

д. Меня обижает, когда в команде не слушают мое мнение, игнорируя его, потому что тогда я чувствую себя лишней. Пожалуйста, прислушайтесь к мнению каждого в команде.

8. Допишите недостающий элемент ЭИ (по Д. Гоулмэну)

1. Эмпатия
2. Саморегуляция
3. Мотивация
4. Социальные навыки

9. Выберите верное:

Условиями эффективного командного (разделенного) лидерства являются:

- а. Отсутствие разногласий в команде.
- б. Уменьшение полномочий команды.
- в. Уменьшение влияния каждого отдельного члена команды.
- г. Расширение возможностей каждого члена команды осуществлять лидерские

функции.

д. Яркий лидер в команде

10. В модели Белбина две роли отвечают за инновации в команде – первый за счет собственной креативности, второй – за счет высокой коммуникативности и широко развитых связей. Укажите их. Генератор идей и изыскатель

11. Автором теории ожиданий является

- а. Адамс С.
- б. Врум В.
- в. Мак-Клелланд Д.
- г. Герцберг Ф.

12. По Базарову, наибольшей продуктивности команда достигает на этапе

- а. Нормирования деятельности
- б. Функционирования
- в. Кооперации
- г. Группирования

13. Допишите недостающее: Факторы вовлеченности (подход «ЭКОПСИ-консалтинг»)

Контроль над своей жизнью, Эффективная среда, Корпоративная идеология, Интеграция

14. При развитой бюрократической (по Т. Базарову) в организации желания и интересы отдельных людей

- а) оцениваются по степени их согласованности с целями организации
- б) считаются более важными, чем интересы организации
- в) подчиняются интересам организации
- г) согласуются с интересами организации путем договоренностей

15. Допишите недостающее: По Э. Деси, внутренняя мотивация основывается на ощущении самодетерминации и компетентности при взаимодействии со средой.

16. Верно ли утверждение: «Командное лидерство необходимо, если степень взаимозависимости членов группы высока: их задачи взаимосвязаны, а компетенции дополняют друг друга»?

- а. Верно
- б. Неверно

17. Различите роль управления в организациях, создающих команды и в традиционных организациях (выделите пункты)

1. организации, создающие команды: в, г, д, и, к, л, е
2. организации с традиционной иерархией: а, б, ж, з, м
  - а. Заботится о своем подразделении и его показателях.
  - б. Обеспечивает жесткое соблюдение правил
  - в. Уделяют много внимания происходящему за пределами подразделений
  - г. Поощряет новаторство
  - д. Организуют постоянную обратную связь
  - е. Редко прямо оценивают сотрудников
  - ж. Руководство не оценивается подчиненными.
  - з. Раздают задания, контролируют эффективность, определяют процедуры, не привлекая подчиненных к принятию таких решений.
  - и. Подчиненные часто дают оценку управляющим.
  - к. Самоорганизация при постановке задач, определении графиков и процедур, контроле качества, т.п.
  - л. Менеджеры являются представителями подчиненных при контактах с руководителями более высокого уровня
  - м. Главный критерий отбора руководителей – hard- skills
18. При развитой организационной культуре организация направляется всесторонними обсуждениями (по Т. Базарову)
19. Для этой стадии готовности группы адекватным ей стилем лидерства (по Херси и Бланшару) является (допишите и кратко охарактеризуйте стиль):
 

Члены группы не способны и не мотивированы самостоятельно выполнять порученную им работу поддерживающий

Члены группы способны, но не мотивированы выполнять порученную им работу
20. Соотнесите описание и название типов лидерства:
  - а. лидерство начинается с образа - д
  - б. лидерство начинается с человека - г
  - в. заключается в превращении последователей в лидеров для самих себя - е
  - г. харизматическое лидерство - б
  - д. трансформационное лидерство - а
  - е. суперлидерство - в

## 11. Учебно-методическое обеспечение

- а) Электронный учебный курс по дисциплине в электронном университете «Moodle» - <https://moodle.tsu.ru/course/view.php?id=00000>
- б) Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине.
- в) План семинарских / практических занятий по дисциплине.

## 12. Перечень учебной литературы и ресурсов сети Интернет

- а) основная литература:
  1. Леонова А. Б., Абдуллаева М. М., Базарова Г. Т. Организационная психология: Учебник / под ред. Леоновой А.Б. – М.: НИЦ Инфра-М, 2019. – 511 с.
- б) дополнительная литература:
  1. Литвина С.А. Мотивирование и развитие подчиненных.// Эффективный менеджмент: Практикум/ ред. Т.Ю. Базаров.- Томск: Издательский Дом ТГУ, 2015 - с.69-84. (полный текст доступен [http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/5/6/Z\\_846\\_Effektivnyj\\_menedzhment.pdf](http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/5/6/Z_846_Effektivnyj_menedzhment.pdf))

2. Кабрин В. И. Креативное лидерство: транскультуральная перспектива // СПЖ. 2015. №58. (полный текст доступен в открытом доступе в elibrary)
3. Литвина С.А. Управление коммуникациями в проекте: учебно-методический комплекс. Томск: Томский государственный университет, 2011. – 1 CD-R. – 111 с. (НБ ТГУ Электронный ресурс  
<http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Repository/vtls:000422243>)
4. Чанько А.Д. Команды в современных организациях: Учебник / А.Д. Чанько СПб Издательство "Высшая школа менеджмента" 2011. – 408 с.
  - в) ресурсы сети Интернет:
    1. Журнал Организационная психология. Электронный журнал.  
<https://orgpsjournal.hse.ru/>
    2. "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/>  
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>–
    3. открытые онлайн-курсы
    4. <http://hr-portal.ru/>
    5. <http://www.e-xecutive.ru/>
    6. <http://hrm.ru/>
    7. <http://www.top-personal.ru/>

### 13. Перечень информационных технологий

- а) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:
  - Microsoft Office Standart 2013 Russian: пакет программ. Включает приложения: MS Office Word, MS Office Excel, MS Office PowerPoint, MS Office OneNote, MS Office Publisher, MS Outlook, MS Office Web Apps (Word Excel MS PowerPoint Outlook);
  - публично доступные облачные технологии (Google Docs, Яндекс диск и т.п.).
- б) информационные справочные системы:
  - Электронный каталог Научной библиотеки ТГУ –  
<http://chamo.lib.tsu.ru/search/query?locale=ru&theme=system>
  - Электронная библиотека (репозиторий) ТГУ –  
<http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Index>
  - ЭБС Лань – <http://e.lanbook.com/>
  - ЭБС Консультант студента – <http://www.studentlibrary.ru/>
  - Образовательная платформа Юрайт – <https://urait.ru/>
  - ЭБС ZNANIUM.com – <https://znanium.com/>
  - ЭБС IPRbooks – <http://www.iprbookshop.ru/>

### 14. Материально-техническое обеспечение

Аудитории для проведения занятий лекционного типа.

Аудитории для проведения практических занятий семинарского типа, индивидуальных и групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой и доступом к сети Интернет, в электронную информационно-образовательную среду и к информационным справочным системам.

### 15. Информация о разработчиках

Литвина Светлана Алексеевна, канд. психол наук, доцент, ИЭМ ТГУ, зав. каф. ОП и УП.