

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

Факультет психологии

УТВЕРЖДЕНО:  
Декан Факультета  
психологии  
В.В. Мацуя

Рабочая программа дисциплины

**Организационная психология**

по специальности

**37.05.01. Клиническая психология**

Специализация:  
**«Психологическое обеспечение в чрезвычайных и экстремальных ситуациях»**

Форма обучения  
**Очная**

Квалификация  
**Клинический психолог**

**Год приема**  
**2025**

СОГЛАСОВАНО:  
Руководитель ОП  
Т.Е. Левицкая

Председатель УМК  
М.А. Подойницина

Томск – 2025

## **1. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины**

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

- УК-1. – Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий;
- УК-3. – Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;
- УК-4. - Способен применять современные коммуникативные технологии, в том числе на иностранном (ых) языке (ах), для академического и профессионального взаимодействия.
- ОПК-7. Способен выполнять основные функции управления психологической практикой, разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента, осуществлять управление коммуникациями и контролировать результаты работы.

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

ИУК-1.1. Осуществляет поиск информации, необходимой для решения задачи;

ИУК-1.2. Проводит критический анализ различных источников информации (эмпирической, теоретической);

ИУК-3.2. Различает особенности поведения разных групп людей, с которыми работает/ взаимодействует, учитывает их в своей деятельности;

ИУК-4.1. Демонстрирует навыки устной и письменной деловой коммуникации на русском и иностранном языках в разных формах в соответствии с поставленными задачами.

ИОПК-7.1. Владеет современными подходами к управлению психологической практикой, включая вопросы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, осуществления коммуникаций и контроля выполнения поставленных задач;

ИОПК-7.3. Владеет опытом реализации (совместно с коллегами или самостоятельно) психологических программ подбора персонала, осуществления коммуникаций и контроля выполнения поставленных задач в ходе управления психологической практикой.

## **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 Блока 1 «Дисциплины».

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

Семестр 7, зачет.

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

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

## **6. Язык реализации**

Русский

## **7. Объем дисциплины**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 часов, из которых:

- лекции: 28 ч.;
- практические занятия: 18 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 организаций.

Тема 3. Организация с позиции культуры.

Организационная культура как характеристика организации и объект управлеченческой 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 организациях.

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**

**Зачет** проводится в письменной форме в виде теста. Тест содержит 25 вопросов. Продолжительность зачета 35 минут.

Результаты зачета определяются оценками «зачтено», «не зачтено».

«*Зачтено*» выставляется, если студент дал 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

- a. 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 огрупление мышления

5. Выберите верное:

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

- a. 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

6. 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, заработка
- 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 назначенному 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, прислушивайтесь 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:

- a. Отсутствие разногласий в команде.
- b. Уменьшение полномочий команды.
- c. Уменьшение влияния каждого отдельного члена команды.
- d. Расширение возможностей каждого члена команды осуществлять лидерские функции.

- d. 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 и изыскатель

11. Автором теории ожиданий является
  - a. Адамс С.
  - b. Врум В.
  - c. Мак-Клелланд Д.
  - d. Герцберг Ф.
12. По Базарову, наибольшей продуктивности команда достигает на этапе
  - a. Нормирования деятельности
  - b. Функционирования
  - c. Кооперации
  - d. 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

- a) оцениваются по степени их согласованности с целями организации
- b) считаются более важными, чем интересы организации
- c) подчиняются интересам организации
- d) 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»?

- a. Верно
- b. 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 «Lms» - <https://lms.tsu.ru/course/view.php?id=34326>
- 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.

б) ресурсы сети Интернет:

1. Журнал Организационная психология. Электронный журнал.

<https://orgpsyjournal.hse.ru/>

2. "Toxic Leadership - How To Spot It And How To Avoid It". Strategies-for-managing-change.com. Retrieved 2011-08-06. <http://leadchangeproject.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 On-eNote, 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.