

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет психологии и философии

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организационная психология

Кафедра общей и социальной психологии
Факультета психологии и философии

Образовательная программа

37.03.01 Психология

Направленность (профиль) программы

Общий

Уровень высшего образования: **бакалавриат**

Форма обучения: **очная, очно-заочная**

Статус дисциплины: *входит в обязательную часть ОПОП*

Махачкала 2021

Рабочая программа дисциплины **Организационная психология** составлена в 2021 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки *37.03.01 Психология*, уровень подготовки - *бакалавриат*, от 29.07.2020 г. № 839

Разработчик: кафедра общей и социальной психологии,

Чипашвили С.О., к.ис.н., доцент 

Рабочая программа дисциплины одобрена:

на заседании кафедры общей и социальной психологии от 25.06.2021 г.,
протокол № 10

Зав. кафедрой  Казиева Н.Н.

на заседании Методической комиссии факультета психологии и философии
от 03.07.2021 г., протокол № 4.

Председатель 
(подпись) Билалов М.И.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим
управлением «09» 07.2021г.

Начальник УМУ 
(подпись) Гасангаджиева А.Г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Организационная психология» *входит в обязательную часть ОПОП бакалавриата по направлению 37.03.01 Психология. Дисциплина реализуется на факультете психологии и философии кафедрой общей и социальной психологии.*

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с представлениями о предмете, методах и задачах организационной психологии, месте данного предмета в системе психологических знаний, базовых категориях и понятиях, основных методологических и исследовательских проблемах и путях их решения. Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: общепрофессиональных – (ОПК – 8), профессиональных - (ПК – 3, ПК-13, ПК-14).

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: *лекции, практические занятия, самостоятельная работа.*

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля успеваемости в форме – *опроса, контрольной работы, тестовых заданий и промежуточного контроля в форме зачета.*

Объем дисциплины 2 зачетных единиц, в том числе в академических часах по видам учебных занятий - 72 часа.

Очная форма:

Семестр	Всего часов	Учебные занятия				Форма промежуточной аттестации и зачет
		в том числе				
		Контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС	
		Всего	из них			
го	Лекции		Практические занятия			
8	72	46	24	22	26	зачет

Заочная форма:

Семестр	Всего часов	Учебные занятия				Форма промежуточной аттестации и зачет
		в том числе				
		Контактная работа обучающихся с преподавателем			СРС	
		Всего	из них			
го	Лекции		Практические занятия			

А	72	48	24	24	24	зачет
---	----	----	----	----	----	-------

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Организационная психология» являются выделение наиболее актуальных и значимых разделов организационной психологии, ознакомление с общими и специальными основами социально- психологических знаний, необходимых для более глубокого понимания и лучшего усвоения тех разделов «Организационной психологии», которые связаны с производственной деятельностью, с принятием решений и развитием организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина «Организационная психология» *входит в обязательную часть ОПОП бакалавриата* по направлению 37.03.01 Психология.

Преподавание курса опирается на предшествующее изучение общественных наук, таких как социология, философия, психология, а также на знание основ экономики и менеджмента.

«Организационная психология» - логически и содержательно-методически взаимосвязана с общей психологией, психологией личности, социальной психологией, этнопсихологией, психодиагностикой, психологией труда, психологией управления.

Знания, полученные студентом в ходе освоения курса организационной психологии, необходимы при прохождении производственной и преддипломной практик, общепсихологического практикума, а также практикума по психодиагностике.

Практическая реализация полученных теоретических знаний может быть осуществлена в ходе выполнения курсовых и дипломных работ, в процессе обучения "Психологии труда", "Психологии управления", а также в работе с бизнес структурах.

Курс «Организационная психология» рассчитан на профессиональную подготовку психологов, готовых работать в системе государственного управления, в сфере бизнеса.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения и процедура освоения). результатов обучения)

Код и наименование компетенции из ОПОП	Код и наименование индикатора достижения компетенций (в соответствии с ОПОП)	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
<p>ОПК – 8. Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры</p>	<p>ИОПК – 8.1. Знает принципы функционирования группы и работы в команде, групповые процессы и способы управления социальным взаимодействием</p>	<p>Знает: принципы функционирования группы и работы в команде, групповые процессы и способы управления социальным взаимодействием</p> <p>Умеет: управлять своим рабочим временем и ресурсами для достижения поставленных целей</p> <p>Владеет: методами планирования и координации деятельности группы для решения поставленной задачи</p>	<p>Опрос, КР, тесты</p>
	<p>ИОПК – 8.2. Умеет управлять своим рабочим временем и ресурсами для достижения поставленных целей,</p>	<p>Знает: принципы функционирования группы и работы в команде, групповые процессы и способы управления социальным взаимодействием</p> <p>Умеет: управлять своим рабочим временем и ресурсами для достижения поставленных целей</p> <p>Владеет: методами планирования и координации деятельности группы для решения</p>	

		поставленной задачи	
	ИОПК – 8.3. Владеет методами планирования и координации деятельности группы для решения поставленной задачи	Знает: принципы функционирования группы и работы в команде, групповые процессы и способы управления социальным взаимодействием Умеет: управлять своим рабочим временем и ресурсами для достижения поставленных целей Владеет: методами планирования и координации деятельности группы для решения поставленной задачи	
ПК-3. Способен осуществлять разработку и реализовывать психопрофилактические и психокоррекционные программы, направленные на оказание психологической помощи в решении жизненных проблем клиентов, психологическое сопровождение их профессиональной деятельности, применять технологии набора, отбора и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом организации, супервизии	ПК-3.1. Осуществляет разработку и реализацию психо-профилактических и психокоррекционных программ, направленных на оказание психологической помощи в решении жизненных проблем клиентов	Знает: методологические принципы разработки психопрофилактических и психокоррекционных программ оказания психологической помощи в решении жизненных проблем клиентов; Умеет: осуществлять психологическое сопровождение профессиональной деятельности клиентов в их профессиональной деятельности; Владеет: технологиями грамотного набора, отбора, расстановки кадров, а также навыками проведения аттестации кадрового состава организации и супервизии	Опрос, КР, тесты

<p>ПК-3.2. Осуществляет психологическое сопровождение профессиональной деятельности клиентов</p>	<p>Знает: методологические принципы разработки психопрофилактических и психокоррекционных программ оказания психологической помощи в решении жизненных проблем клиентов; Умеет: осуществлять психологическое сопровождение профессиональной деятельности клиентов в их профессиональной деятельности; Владет: технологиями грамотного набора, отбора, расстановки кадров, а также навыками проведения аттестации кадрового состава организации и супервизии</p>	<p>Устный опрос, письменный опрос; тестирование.</p>
<p>ПК-3.3. Применяет технологии набора, отбор и расстановки кадров, аттестации, работы с кадровым резервом организации, супервизии</p>	<p>Знает: методологические принципы разработки психопрофилактических и психокоррекционных программ оказания психологической помощи в решении жизненных проблем клиентов; Умеет: осуществлять психологическое сопровождение профессиональной деятельности клиентов в их профессиональной деятельности; Владет: технологиями грамотного набора, отбора, расстановки кадров, а также навыками проведения аттестации кадрового состава организации и супервизии</p>	<p>Устный опрос, письменный опрос; тестирование.</p>

<p>ПК-13 Способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса</p>	<p>ПК-13 проведение работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса</p>	<p>Знать: роль психологического климата в оптимизации производственного процесса в разностатусных организациях Уметь: оптимизировать психологический климат в организации на основе работы с качеством межличностных отношений сотрудников Владеть: психологическими приемами оптимизации межличностных отношений, снижения конфликтности</p>	<p>Устный опрос, письменный опрос; тестирование.</p>
<p>ПК-14 Способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп</p>	<p>ПК-14 Реализация психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья индивидов и групп</p>	<p>Знать: методы и технологии проведения тренинга личностного роста, методы и технологии саморазвития; принципы реализации психологических технологий, их возможности и специфику в работе с личностью и группой Уметь: разрабатывать программы тренинга личностного роста; разрабатывать программы, обучающие сотрудников организации саморазвитию; анализировать социально-психологическую атмосферу организации, выявлять и устранять факторы дестабилизирующие личностный рост, усиливать влияние факторов, оптимизирующих психическое здоровье сотрудников организации с любым статусом</p>	<p>Устный опрос, письменный опрос; тестирование.</p>

		Владеть: методами, ориентированными на личностный рост клиентов; методами обучения сотрудников организации саморазвитию; психологическими приемами оптимизации личностного роста сотрудников организации с любым статусом	
--	--	--	--

4. Объем, структура и содержание дисциплины

4.1 Объем дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 академических часа.

4.2 Структура дисциплины

4.2.1. Структура дисциплины «Организационная психология» очная:

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		Самостоятельная работа	Форма промежуточной аттестации
				Лекции	Практические занятия		
Модуль 1. Организационная психология как научная дисциплина							
1	Тема 1. Организация как основная категория «Организационной психологии»	8		2	2	2	Опрос, КР, тесты
2	Тема 2. Организационная психология как система поведенческих технологий	8		4	2	4	Опрос, КР, тесты
3	Тема 3. Современные проблемы управления организационным поведением	8		2	2	4	Опрос, КР, тесты
4	Тема 4. Конфликты в организации	8		4	4	4	Опрос, КР, тесты
	Итого по модулю 1:36			12	10	14	
Модуль 2. Персональное развитие в организации и поведенческий маркетинг							

5	Тема 5. Организационная культура	8		2	2	2	Опрос, КР, тесты
6	Тема 6. Карьера в организации	8		4	2	2	Опрос, КР, тесты
7	Тема 7. Психологические аспекты управления человеческими ресурсами	8		2	4	4	Опрос, КР, тесты
8	Тема 8. Организация и ведение деловых переговоров	8		4	4	4	Опрос, КР, тесты
	Итого по модулю 2:36			12	12	12	
	Итого за семестр 72			24	22	26	Зачет

4.2. 2. Структура дисциплины «Организационная психология» очно-заочная

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)		Самостоятельная работа	Форма промежуточной аттестации
				Лекции	Практические занятия		
Модуль 1. Организационная психология как научная дисциплина							
1	Тема 1. Организация как основная категория «Организационной психологии»	9		2	2	2	Опрос, КР, тесты
2	Тема 2. Организационная психология как система поведенческих технологий	9		2	2	2	Опрос, КР, тесты
3	Тема 3. Современные проблемы управления организационным поведением	9		2	2	4	Опрос, КР, тесты

4	Тема 4. Конфликты в организации	9		4	4	4	Опрос, КР, тесты
	Итого по модулю 1:36			10	10	12	
Модуль 2. Персональное развитие в организации и поведенческий маркетинг							
5	Тема 5. Организационная культура	9		4	4	2	Опрос, КР, тесты
6	Тема 6. Карьера в организации	9		4	4	2	Опрос, КР, тесты
7	Тема 7. Психологические аспекты управления человеческими ресурсами	9		4	4	4	Опрос, КР, тесты
8	Тема 8. Организация и ведение деловых переговоров	9		2	2	4	Опрос, КР, тесты
	Итого по модулю 2:36			14	14	12	
	Итого за семестр : 72			24	24	24	Зачет

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).

4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине. Модуль 1.

Организационная психология как научная дисциплина

Тема 1. Организация как основная категория «Организационной психологии»

Предмет организационной психологии, методологические ориентации системы организационной психологии. Уровни анализа в исследовании организационных процессов. Организационная психология в системе наук. Психологические основы организации. Сущность и основные черты организации. Цели организации, типология целей. Организационная власть. Организационные феномены групповой динамики. Жизненные циклы организации. Внешняя и внутренняя среда организации Ресурсы организации. Многообразие организационных типов. Основные компоненты и уровни социальных систем. Социальная организация как социальная система. Уровни влияний и связи в организациях. Классификация организаций по правовому, экономическому, психологическому, социальному признакам. Государственные и муниципальные организации. Психологические признаки организации. Развитие, типы развития организаций.

Тема 2. Организационная психология как система поведенческих технологий

Общие понятия организационного поведения. Организационное поведение как система взаимодействия в организации. Синергические принципы организационного поведения. Организационное поведение как системная область групповой динамики.

Интерактивный характер организационного поведения: специализированные дисциплины в содержании организационного поведения. Возникновение и развитие организационного поведения как специализированной области знания и практики. Необходимость возникновения организационного поведения. Предмет организационного поведения. Цели организационного поведения. Роль руководителя в системе организационного поведения. Теоретические подходы к организационному поведению. Основные концепции и элементы организационного поведения. Факторы, внутренней и внешней среды, влияющие на организационное поведение.

Тема 3. Современные проблемы управления организационным поведением

Общие положения, определяющие различия в моделях организационного поведения. Конфликт между старым и новым содержанием моделей организационного поведения. Модели гармоничного отношения к действительности и место человека в ней. Технократические отношения и их проекция в организационном поведении. Базовые модели Макгрегора («Х»-тип и «У» – тип). Авторитарная модель организационного поведения. Основная идея авторитарного типа организационного поведения. Поддерживающая модель. Основная идея и психологическое содержание поддерживающей модели. Формы и виды поддержки (Лайкерта).

Ориентированность на командный тип взаимодействия. Индивидуальные модели поведения работников в организации. Мотивация поведения работников в организации. Опосредующее поведение. Мобилизующее поведение. Оправдательное поведение. Современные проблемы управления организационным поведением. Их состояние, специфика и способы разрешения. Кризис мотивации. Слабые традиции организационных форм поведения. Негативная ориентированность практических работников. Кризис манипулирования и другие.

Тема 4. Конфликты в организации

Причины и сущность конфликта в организации. Конфликтологические проблемы функционирования организации. Типичные иллюзии организационного взаимодействия. Конфликтогены организационной деятельности, их специфика и проблематика. Типология конфликтогенных личностей в организации, их проекция в групповом взаимодействии в организации. Организационные технологии решения и профилактики организационных конфликтов.

Тактические приёмы поведения в острых конфликтных ситуациях. Методы управления организационными конфликтами.

Модуль 2. Персональное развитие в организации и поведенческий маркетинг

Тема 5. Организационная культура

Понятие организационной культуры. Необходимость и закономерности формирования организационной культуры. Содержание организационной культуры и ее связь с организационным поведением. Организационная и корпоративная культура: соотношение понятий. Структура и содержание организационной культуры. Типологии и диагностика организационных культур.

Тема 6. Карьера в организации

Понятие карьеры. Виды организационных карьер. Психологические основы профессиональной карьеры и движения персонала. Гендерная проблематика организационной динамики. Психосоциальное сопровождение карьерного роста.

Тема 7. Психологические аспекты управления человеческими ресурсами

Подбор, адаптации и психологическое сопровождение сотрудников. Оценка персонала. Управление мотивацией персонала и корпоративной культурой.

Индивидуальные стратегии управления человеческими ресурсами и повышение личной эффективности.

Тема 8. Организация и ведение деловых переговоров

Традиционные подходы к ведению переговоров. Переговоры как вид диалога с деловыми партнерами. Организация, ведение переговорного процесса. Методы ведения переговоров. Организация деловых переговоров. «Стандартные» и «нестандартные переговоры».

4.3.2. Содержание практических занятий по дисциплине.

Модуль 1. Организационная психология как научная дисциплина Модуль

1.

Семинар – 1

Тема 1. Организация как основная категория «Организационной психологии»

1. Психологические основы организации. Сущность и основные черты организации.
2. Цели организации, типология целей.
3. Организационная власть.
4. Организационные феномены групповой динамики.
5. Власть и лидерство: соотношение понятий.
6. Развитие лидерства: российский контекст.

Семинар – 2

Тема 2. Организационная психология как система поведенческих технологий 1.

Общие понятия организационного поведения.

2. Возникновение и развитие организационного поведения как специализированной области знания и практики.
3. Предмет и цели организационного поведения. Роль руководителя в системе организационного поведения.
4. Теоретические подходы к организационному поведению. Основные концепции и элементы организационного поведения.
5. Факторы, внутренней и внешней среды, влияющие на организационное поведение.

Семинар – 3

Тема 3. Современные проблемы управления организационным поведением

1. Общие положения, определяющие различия в моделях организационного поведения.
2. Технократические отношения и их проекция в организационном поведении.
3. Базовые модели Макгрегора («Х»- тип и «У» – тип).
4. Авторитарная модель организационного поведения.
5. Опекающая модель организационного поведения.
6. Поддерживающая модель организационного поведения.
7. Коллегиальная модель организационного поведения.
8. Индивидуальные модели поведения работников в организации.
9. Современные проблемы управления организационным поведением.

Семинар – 4

Тема 4. Конфликты в организации

1. Конфликтогены организационной деятельности
2. Психологические основы профессиональной карьеры и движения персонала.
3. Гендерные особенности поведения в конфликтной ситуации.
4. Методы управления организационными конфликтами.
5. Методы разрешения конфликтных ситуаций.

Модуль 2 Персональное развитие в организации и поведенческий маркетинг.

Семинар – 5

Тема 5. Организационная культура

1. Понятие организационной культуры. Необходимость и закономерности формирования организационной культуры.
2. Организационная и корпоративная культура: соотношение понятий.
3. Типологии и диагностика организационных культур.

Семинар – 6

Тема 6. Карьера в организации

1. Понятие карьеры и виды организационных карьер.
2. Психологические основы профессиональной карьеры и движения персонала.
3. Гендерная проблематика организационной динамики.
4. Психосоциальное сопровождение карьерного роста.

Семинар – 7

Тема 7. Психологические аспекты управления человеческими ресурсами 1.

Подбор, адаптации и психологическое сопровождение сотрудников.

2. Методы оценки персонала.
3. Управление мотивацией персонала и корпоративной культурой.
4. Методы построения индивидуальной стратегии управления человеческими ресурсами и повышения личной эффективности.

Семинар – 8

Тема 8. Организация и ведение деловых переговоров

1. Традиционные подходы к ведению переговоров.
2. Организация и ведение переговорного процесса. Организация деловых переговоров.
3. «Стандартные» и «нестандартные» переговоры.
4. Определение переговорной концепции.

5. **Образовательные технологии** В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки «Психология» реализация компетентного подхода должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий. Поэтому в рамках данного учебного курса предусмотрены не только лекционные и практические занятия, но и написание контрольных работ и рефератов по пройденному материалу, в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. В рамках учебных курсов предусмотрены встречи с представителями государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов, круглые столы и конференции.

Образовательный процесс по дисциплине строится на основе комбинации следующих образовательных технологий.

Интегральную модель образовательного процесса по дисциплине формируют технологии методологического уровня: модульно-рейтинговое, контекстное обучение, развивающее и проектное обучение, элементы технологии развития критического мышления.

Реализация данной модели предполагает использование следующих технологий стратегического уровня (задающих организационные формы взаимодействия субъектов образовательного процесса), осуществляемых с использованием определенных тактических процедур:

- лекционные (вводная лекция, лекция-презентация, проблемная лекция); – практические (работа в малых группах, игровые методики, методы арттерапии, использование видеоматериалов);

- активизации творческой деятельности (дискуссия, мозговой штурм, ролевые игры, метод проектов и др.);
- самоуправления (самостоятельная работа студентов, создание словаря терминов по материалам модулей, создание самостоятельной профилактической программы по одному из видов зависимого поведения, подготовка презентаций по темам домашних заданий, метод экспертных оценок). Рекомендуется использование информационных технологий при организации коммуникации со студентами для представления информации, выдачи рекомендаций и консультирования по оперативным вопросам (электронная почта), использование мультимедиа-средств при проведении лекционных и семинарских занятий.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Разделы и темы для самостоятельного изучения	Содержание самостоятельной работы	Вид самостоятельной работы
<p>Раздел №1 Организационная психология как научная дисциплина Номера необходимых источников для подготовки – Основная литература (1,2,3,4)</p>	<p>Организация как основная категория «Организационной психологии». Организационная психология как система поведенческих технологий. Современные проблемы управления организационным поведением. Конфликты в организации</p>	<p>Контрольная работа, реферат</p>
<p>Раздел 2. Персональное развитие в организации и поведенческий маркетинг Номера необходимых источников для подготовки – Основная литература</p>	<p>Организационная культура. Карьера в организации. Психологические аспекты управления человеческими ресурсами. Организация и ведение деловых переговоров</p>	<p>Контрольная работа, реферат</p>

(1,2,3,4)		
-----------	--	--

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.1. Вопросы к форме контроля по дисциплине «Организационная психология»

1. Организационная психология как научная дисциплина. Объект, предмет, методы организационной психологии.
2. Организация как объект анализа. Основные характеристики организации.
3. Внешняя и внутренняя среда организации.
4. Трансформационный цикл.
5. Понятие организационной структуры.
6. Типология организаций.
7. Этапы жизненного цикла организации.
8. Процессный, системный и адаптационный подходы к анализу организации.
9. Миссия организации.
10. Уровни организационной культуры по Э.Шейну. Их содержание.
11. Понятие и функции организационной культуры.
12. Структура и содержание организационной культуры.
13. Типы организационных культур. Субкультуры и контркультуры в организации.
14. Принципы и методы формирования и управления организационной культурой.
15. Понятие организационного развития. Причины и цели планируемых изменений.
16. Типы организационного развития.
17. Модель организационного развития К.Левина.
18. Структурные и процессные методы организационного развития.
19. Сопротивление организационным изменениям: причины, формы.
20. Методы уменьшения сопротивления организационным изменениям.
21. Руководство и лидерство. Понятие и виды лидерства.
22. Стили управления по Курту Левину.
23. Управленческая решетка Блейка-Моутона.
24. Определение понятия власть. Виды власти в организации.
25. Средства и каналы коммуникаций в организации.
26. Формальные и неформальные коммуникации в организации.
27. Проблема коммуникационных барьеров и причины искажения информации.

28. Вертикальные и горизонтальные коммуникации в организации.
29. Особенности делового общения.
30. Способы совершенствования коммуникационных процессов в организации.
31. Динамические характеристики групп: групповое развитие, фазы и модели развития группы.
32. Групповые нормы.
33. Структурные характеристики групп: формальная и неформальная структура группы.
34. Групповые роли. Статусы.
35. Сплоченность как групповая характеристика. Методы укрепления и разрушения сплоченности.
36. Потенциал группы: количественные и качественные параметры.
37. Трудовой коллектив: понятие и характеристики.
38. Понятие социально-психологического климата в коллективе.
39. Команда и рабочая группа.
40. Методы командообразования.
41. Отношение к труду. Факторы удовлетворенности трудом.
42. Лояльность персонала организации. Понятие, факторы лояльности.
43. Личность как субъект деятельности и организационного поведения.
44. Конфликты в организации. Методы управления конфликтами в организации.
45. Содержательные теории мотивации труда (А.Маслоу, Ф.Герцберга, Д.МакКлелланда)
46. Процессуальные теории мотивации труда (В.Врума, Дж. Адамса, Д.Макгрегора).
47. Функции и принципы организации системы мотивации труда.
48. Современные формы материальной мотивации труда.
49. Формы нематериальной мотивации персонала.
50. Мотивационные типы персонала по Герчикову.

Темы рефератов для самостоятельной работы студентов

Модуль 1:

1. Междисциплинарный статус организационной психологии
2. Организация как «машина» и организация как «социальная общность» – сравнительный анализ концептуальных подходов.
3. Системная методология анализа организационных взаимодействий
4. Организации в постиндустриальном обществе.
5. Организационные ценности и эффективность трудового поведения.
6. Значимость труда и ее отражение в индивидуальных и групповых ценностях.
7. Управленческий труд – психологические особенности и требования.
8. Лидерство и реализация властных функций в организации.
9. Инновационные процессы в организациях – психологические последствия.

10. Организационный стресс: факторы развития и последствия
11. Кризисы в развитии организаций
12. Организационная политика и личная жизнь
13. Социокультурные различия в организационное поведение
14. Феномен «организационной культуры»
15. Формы оказания консультационной помощи в организациях
16. Статус и роль индивида в группе. Ролевой конфликт.
17. Развитие групп. Команды в организациях.
18. Поведение индивида в организации. Основные проблемы.
19. Западноевропейская парадигма в организационной психологии.
20. Американская парадигма в организационной психологии.
21. Концепция организации как открытой системы Катца и Кана.
22. Организация как система и ее подсистемы (по Шеррингтону).
23. Модель организационной динамики Коттера.
24. Организации как метафоры.
25. Понятие социальной организации: признаки и характеристики.
26. Взаимодействие организации с окружающей средой (по Дункану).
27. Пути преодоления организацией неопределенности в окружающей среде (по Шеррингтону).
28. Организационная структура, ее аспекты.
29. Виды структур и факторы, определяющие структуру организации.
30. Ограничения и требования к организационной структуре.

Модуль 2:

1. Принципы построения организационной структуры. 2. Подходы к понятию «Организационная культура»
3. Типологии организационных культур.
4. Концепция организационной культуры Э.Шейна.
5. Концепции организационной культуры Ховштеда и Оучи.
6. Источники формирования организационной культуры.
7. Методы диагностики организационной культуры.
8. Коммуникативное пространство в организации: его структура и элементы.
9. Критерии оценки коммуникативной структуры.
10. Проблемы, связанные с информационными потоками.
11. Принятие решений в организации – основные этапы.
12. Стратегии принятия решений в организации.
13. Передача решения на исполнение.
14. Реализация решения и ее контроль.
15. Содержательные и процессуальные теории мотивации.

16. Теоретические подходы к изучению профессионального стресса.
17. Источники профессионального стресса.
18. Коммуникативная структура организации и критерии ее оценки.
19. Межличностные и организационные барьеры коммуникаций в организации.
20. Информационное пространство организации.
21. Проблемы, связанные с информационными потоками в организации.
22. Сущность метода делегирования полномочий.
23. Организационно-психологические барьеры для внедрения делегирования полномочий.
24. Условия, способствующие успешному внедрению делегирования полномочий.
25. Ограничения для внедрения делегирования полномочий.
26. Содержательные теории мотивации трудовой деятельности.
27. Процессуальные теории мотивации трудовой деятельности.
28. Проблема соотношения взаимных ожиданий и притязаний человека и организации.
29. Адаптация индивида в организации. Уровни адаптации.
30. Современные подходы к пониманию организационного поведения.

Темы для самостоятельной работы студентов

1. Новые концепции организации (обучающаяся и виртуальная организации).
2. Процессный, системный и адаптационный подходы к анализу организации.
3. Миссия организации.
4. Отношение к труду. Факторы удовлетворенности трудом.
5. Понятие и факторы лояльности персонала организации.
6. Конфликты в организации. Методы управления конфликтами в организации.
7. Типы конфликтных личностей в организации.
8. Динамика группового развития: фазы и модели развития рабочей группы.
9. Формирование и управление групповыми нормами в организации.
10. Сплоченность как групповая характеристика. Методы укрепления и разрушения сплоченности в организации.
11. Потенциал рабочей группы: количественные и качественные параметры.
12. Понятие социально-психологического климата в коллективе.
13. Команда и рабочая группа. Методы командообразования.
14. Руководство и лидерство в организации.
15. Стилль руководства в организации и рабочей группе.
16. Конфликты в организации и методы их разрешения.
17. Средства и каналы коммуникаций в организации и методы их оптимизации.
18. Формальные и неформальные коммуникации в организации.
19. Проблема коммуникационных барьеров и причины искажения информации в организации.

20. Особенности, проблемы и правила вертикальных и горизонтальных коммуникаций в организации.
21. Современные теории мотивации труда.
22. Принципы и формы мотивации труда в организации.
23. Методы исследования трудовой мотивации.
24. Понятие и функции организационной культуры. Структура и содержание организационной культуры.
25. Методы формирования и управления организационной культурой.
26. Типы организационных культур. Субкультуры и контркультуры в организации.
27. Понятие и типы организационного развития.
28. Структурные и процессуальные методы организационного развития.
29. Сопротивление организационным изменениям: причины, формы.
30. Методы уменьшения сопротивления инновациям.

7.2. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций. Критерии оценки: оценка «отлично»: глубокие исчерпывающие знания излагаемого вопроса, логически последовательный, полный, грамматически правильный и конкретный ответ на излагаемый вопрос, уверенные правильные ответы на вопросы аудитории (не менее 3 вопросов), заданные аудитории вопросы по теме сообщения (не менее 3 вопросов);

оценка «хорошо»: твёрдые и достаточно полные знания излагаемого материала, последовательные, правильные, конкретные ответы на заданные вопросы (не менее 2 правильных полных ответов); свободное реагирование на замечания преподавателя в процессе изложения материалов вопроса, готовность к корректировке ответа;

оценка «удовлетворительно»: неуверенные знания излагаемого вопроса; ответ неполный, выстроен недостаточно логически и грамматически; неуверенное реагирование на заданные вопросы (неверные ответы); неуверенное реагирование на замечания преподавателя, неготовность к корректировке излагаемого материала;

оценка «неудовлетворительно»: отказ от ответа; непонимание сущности излагаемого вопроса, грубые ошибки в ответе, неуверенные и неточные ответы на дополнительные вопросы экзаменаторов.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания при проведении контрольной работы

Компонентом текущего контроля по дисциплине являются письменные контрольные работы

На контрольной работе каждому студенту даются 2 вопроса/задания.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» выставляется студенту, обнаружившему всестороннее, систематическое и глубокое знание по обоим заданным вопросам/заданиям, четко, логично, последовательно и грамотно изложившему свой ответ в письменном виде.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, обнаружившему полное знание материала по заданным вопросам/заданиям, представившему в целом правильный ответ, однако, изложенный недостаточно логично и грамотно в письменном виде.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, представивший частично правильные ответы на оба заданных вопроса/задания, изложивший их нелогично, и недостаточно грамотно в письменном виде.

Оценка "неудовлетворительно" выставляется студенту при отсутствии ответа на заданные вопросы/задания; в случае полностью неверного ответа на заданные вопросы/задания.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания рефератов студентов

Реферат должен удовлетворять следующим требованиям:

- отражать основное содержание выбранной темы;
- отражать степень разработанности данной темы в литературе; • должен содержать собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы;
- текст должен иметь четкую структуру, быть построен логично, последовательно, в соответствии с планом;
- текст должен быть написан грамотно.

Критерии оценки: оценка «отлично»: текст в полном объеме отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует отличное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит собственные размышления по выбранной теме и собственные выводы; текст имеет четкую структуру, построен логично, последовательно, в соответствии с планом; текст написан грамотно

оценка «хорошо»: текст в целом отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует достаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст содержит отдельные размышления автора по выбранной теме, но не содержит обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен недостаточно логично, последовательно, в тексте встречаются ошибки (небольшое количество)

оценка «удовлетворительно»: текст недостаточно отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует недостаточное понимание степени разработанности данной темы в литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество)

оценка «неудовлетворительно»: текст не отражает основное содержание выбранной темы; автор демонстрирует непонимание степени разработанности данной темы в

литературе; текст не содержит собственных размышлений автора по выбранной теме и обобщающих выводов; текст имеет определенную структуру, но построен нелогично, непоследовательно, в тексте встречаются ошибки (большое количество).

Общий результат выводится как интегральная оценка, складывающаяся из текущего контроля - 70% и промежуточного контроля - 30%. Текущий контроль по дисциплине включает:

- посещение занятий - 10 баллов,
- участие на практических занятиях - 15 баллов,
- выполнение домашних (аудиторных) контрольных работ – 20-25 баллов. Промежуточный контроль по дисциплине включает:
 - устный опрос – 15-20 баллов,
 - письменная контрольная работа - 50 баллов,
 - тестирование - 50 баллов.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) адрес сайта курса

<http://edu.dgu.ru/?redirect=0>

<http://edu.dgu.ru/course/view.php?id=2258> б)

основная литература:

1. Быков, С.В. Организационная психология / С.В. Быков ; Негосударственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Самарская гуманитарная академия». - Самара : Самарская гуманитарная академия, 2013. - 110 с. : ил. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=37536>
2. Занковский А. Н. Организационная психология: учеб. пособие для вузов / Занковский, Анатолий Николаевич. - М.: Форум, 2009. - 646,
3. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология. Модульный курс : учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 446 с. : ил. [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435528>.
4. Организационная психология: учеб. для бакалавров / [С.В.Жолудева и др.]; под общ. ред. Е.И.Рогова; Юж. Федерал. ун-т. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2012. - 621 с.
5. Организационная психология / Сост. Л.В. Винокуров, И.И. Скрипюк. - СПб.и др. : Питер, 2000. - 511с.; 20 см. - (Серия "Хрестоматия")

б) дополнительная литература:

1. Адизес И.К. Управление жизненным циклом корпорации. СПб.: Питер,

2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие / Г. Х. Бакирова. - М.: Юнити-Дана, 2009.
3. Белов В. В. Организационная одаренность: Монография. / В.В. Белов.- СПб: Астерион. 2008.
4. Дик Рольфван. Преданность идентификация в организации: пер. с нем. / Дик, Рольфван. - Харьков: Изд-во Гуманит. центр, 2006. - 140 с.
5. Карпов А.В. Психология менеджмента: учебное пособие / А. В. Карпов. - М.: Гардарики, 2007.
6. Кемерон Э., Грин М. Управление изменениями. — М.: Хорошая книга, 2006.
7. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. / Кибанов А.Я и др. - М.: Инфра-м, 2009.
8. Кирхер Э., Майерс-Пести К., Хофман Е. Психологические теории организации. Пер. с нем.-Харьков: Изд. Гуманитарный центр, 2005, 308с.
9. Корпоративная культура и управление изменениями: сб. ст. // HarvardBusinessReview. — М.: Альпина Бизнес Букс, 2006.
10. Коэн Д. С. Суть перемен: путеводитель. Инструменты и тактика руководства преобразованиями в компании. — М.: Олимп-Бизнес, 2007.
11. Кричевский Р.Л. Психология лидерства: Учебное пособие.– М.: Статут, 2007.– 542с.
12. Латфуллина Г.Р. Организационное поведение: Учебник для вузов. 2-е изд., доп. и перераб. / Под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. – СПб.: Питер, 2008 – 464с.:ил
М.: Эксмо, 2009
13. Морозова Е.Н. Тренинг развития ресурсов руководителя. - СПб.: Речь, 2008.-219с.
14. Организационное поведение: учебник для вузов [Электронный ресурс] /под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой. - СПб.: Питер, 2004. - 432 с.
15. Платонов Ю. П. Психологические феномены поведения персонала в группах и организациях. В 2-х томах: Речь, 2007
16. Психология менеджмента: практикум/ Под ред. Г.С.Никифорова.-
17. Резник С.Л. Организационное поведение. Учебник. - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА_М, 2009. – 430 с. (Высшее образование).
18. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: учебное пособие. – 2-е изд, перераб. и доп./ Т.О. Соломанидина. – М.: ИНФРА – М, 2009 СПб.,: Речь, 2010, 535 с.
19. Спивак В.А. Организационное поведение: учебное пособие / Спивак В.А.-
20. Широкова Г.В. Жизненный цикл организации. СПб.: Высшая школа менеджмента, 2008.
21. Широкова Г.В. Управление организационными изменениями. Учебное пособие / Широкова Г.В. - СПб.: Изд. дом СПб ун-та, 2005

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.

В самостоятельной работе студента могут быть использованы кроме основной и дополнительной литературы следующие интернет ресурсы, доступ к которым

- предоставляет Научная библиотека Дагестанского государственного университета: 1. <http://elib.dgu.ru/?q=node/876> - Научная библиотека ДГУ
2. <http://www.iprbookshop.ru> - ЭБСIPRbooks:
 3. www.biblioclub.ru - Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн (архив)»
 4. <http://elibrary.ru> - Научная электронная библиотека
 5. <http://нэб.рф/> - Национальная электронная библиотека
 6. <http://window.edu.ru/> - Образовательный ресурс
 7. <http://link.springer.com/> - Электронный ресурс Springer
 8. webofknowledge.com – Международная база цитирования WebofScience
 9. <http://www.scopus.com/> - Реферативная база данных Scopus
 10. <http://search.proquest.com/> - База данных зарубежных диссертаций PQDT Global
 11. <http://www.sciencemag.org/> - Электронные ресурсы Science AAAS

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

1. Организация самостоятельной работы в процессе подготовки к практическим и семинарским занятиям предполагает анализ материалов лекционных занятий. Лекционный материал создает основу для подготовки студентов к семинарским занятиям, проработки учебных пособий, монографий и периодических изданий.
2. Самостоятельная работа студентов на занятии предполагает конспектирование наиболее существенных идей темы. Опорный конспект состоит из основных теоретических положений, фактов, сущности экспериментов и т.д.
3. При чтении литературы, при прослушивании лекций студенту следует постоянно мысленно соотносить полученные знания с реальным поведением людей, собственными мыслями, чувствами, переживаниями, критически их анализируя и оценивая с научных позиций.
4. При подготовке к семинарскому занятию при прочтении дополнительной литературы необходимо обращать внимание не на общую тематику источника, но выделять информацию, связанную с темой занятия. Анализировать информацию об одном вопросе, полученную из нескольких источников, в том числе из просмотренных телепередач на канале РБК.
5. Для лучшего восприятия пройденной темы студенту необходимо при чтении конспекта лекций, вспомнить, о чем говорилось на лекции; дополнить конспект некоторыми мыслями, примерами из жизни. Прочитать по учебнику то, в краткой лекции не могло быть раскрыто, но в то же время, подчеркивались некоторые нюансы, на которые необходимо обратить внимание.
6. Использовать для лучшего восприятия учебного материала и расширения словарного запаса психологический и политологический словари.

Правила самостоятельной работы: 1. При ознакомлении с каким-либо разделом рекомендуется прочитать его целиком, стараясь уловить логику и основную мысль автора. При вторичном чтении лучше акцентировать внимание на основных, ключевых вопросах темы. Можно составить их краткий конспект, что позволит изученный материал быстро освежить в памяти перед экзаменом. Не забудьте отметить сложные и не понятные вам места, чтобы на занятии задать вопрос преподавателю.

2. Эффективно повторение заучиваемого материала вслух, поэтому рекомендуется проговаривать материал, подлежащий заучиванию. Тем не менее, более эффективным представляется осознание смысла того или иного положения и развитие навыка изложения материала своими словами. Другими словами, материал, «пропущенный» через смысловое сознание, то есть попавший в «поле ясного сознания» (Л.С. Выготский) человека, с большей вероятностью будет воспроизведен через продолжительный промежуток времени.
3. По мере знакомства с материалом следует составлять общий план лекции, прочитанного, показывающего хода мыслей педагога, автора, логику его доказательств и обоснований. Пользуясь планом, можно легко восстановить в памяти содержание любого материала. Удачно составленный план прочитанной книги говорит в конечном итоге об умении анализировать текст, о степени усвоения его содержания.

План имеет ряд достоинств, которые выдвигают его, наряду с конспектами и тезисами, во вполне независимую, самостоятельную форму записи:

- самая короткая запись. Именно благодаря этому план легко совершенствовать как по существу, так и по форме, при этом вновь и вновь продумывая содержание предмета. ➤ Нагляден и обозрим. Никакие другие формы записи, кроме плана, не могут в такой яркой и легко обозримой форме отразить последовательность изложения материала.
 - Обобщает содержание. Хорошо составленный план раскрывает и само содержание произведения. В этой записи есть уже элементы обобщения, которые могут быть далее развиты в тезисах, конспектах, рефератах.
 - Восстанавливает в памяти прочитанное. План помогает легче уяснить содержание, способствует ускоренной проработке материала.
4. В процессе изучения дисциплины следует составлять словарь терминов и понятий, что способствует аналитической переработки текста. Составить для себя такой словарь и дать точное толкование всем специальным терминам и понятиям - дело далеко не механическое. Очень часто оно связано с необходимостью длительного поиска в справочниках и руководствах. Данный прием может значительно облегчить работу с источниками информации.
 5. Изучение теоретического учебного материала с опорой на телепередачи информационноаналитического характера обеспечивают закрепление материала, облегчают поиск примеров, касающихся проходимой в данный отрезок времени темы, способствуют развитию политического самосознания и позволяют не только закреплять учебный материал, но и формируют собственное, самостоятельное представление о политической психологии как дисциплине.
 6. Наиболее благоприятный режим подготовки к семинарским занятиям и выполнения самостоятельной работы заключается в еженедельном посещении (1-2 раза) библиотеки в течение всего семестра. Лучше переносить это время на субботу, когда нагрузка на читальные залы снижается и соответственно облегчается доступ к литературе. Настоящая задача значительно облегчается при условии непосредственного доступа студента к литературе (то есть наличие ее дома), поэтому желательно иметь в наличии (взять на абонементе, или по возможности приобрести 1-2 учебника).

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем:

Информационные средства обучения: электронные учебники, учебные фильмы по тематике дисциплины, презентации, технические средства предъявления информации (многофункциональный мультимедийный комплекс) и контроля знаний (тестовые системы), Электронные ресурсы Научной библиотеки ДГУ.

Изучение дисциплины не предполагает использования лицензионного программного продукта.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Политическая психология»

Учебный процесс осуществляется в учебных аудиториях. Для обеспечения учебного процесса используются: доска под фломастер для иллюстрации и пояснения излагаемого материала; мультимедийный комплекс (ноутбук, проектор, экран) для просмотра учебных видеоматериалов; ситуационные задачи, тестовые задания по изучаемым темам на бумажных и электронных носителях.

Факультет психологии и философии ДГУ располагает основным необходимым материально-техническим обеспечением для выполнения программы ВО. Оно включает в себя:

- лекционная аудитория на 70 посадочных мест
- наличие компьютерного класса на 15 посадочных мест;
- наличие доступного для студента выхода в Интернет на 15 посадочных мест; ▪ наличие специально оборудованного кабинета для проведения тренинговых занятий (тренинговый зал) на 25 посадочных мест;
- наличие аудитории для мультимедийных презентаций на 30 посадочных мест;

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО с учетом рекомендаций по направлению и профилю подготовки.