

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО
решением Ученого совета ННГУ
протокол № 13 от 30.11.2022 г.

Рабочая программа дисциплины

Организационная психология

Уровень высшего образования
Магистратура

Направление подготовки / специальность
37.04.01 - Психология

Направленность образовательной программы
Организационная психология

Форма обучения
очная, очно-заочная

г. Нижний Новгород

2023 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина ФТД.02 Организационная психология является факультативом в образовательной программе.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
ПК-1.1: Способен проводить теоретические анализ и обобщение научных фактов, идей и концепций с целью решения актуальных проблем психологии	<p>ПК-1.1.1: Знает основы теоретических исследований, анализа и обобщения научной информации с целью решения актуальных проблем психологии</p> <p>ПК-1.1.2: Умеет осуществлять теоретические анализ и обобщение научных фактов, идей и концепций с целью решения актуальных проблем психологии</p> <p>ПК-1.1.3: Владеет принципами теоретического анализа актуальных проблем психологии.</p>	<p>ПК-1.1.1:</p> <p>Знает:</p> <p>1) парадигмы и подходы организационной психологии;</p> <p>2) внутриорганизационные процессы и феномены: причины, проявления, способы управления;</p> <p>3) основные методы исследования и практической деятельности в организационной психологии</p> <p>ПК-1.1.2:</p> <p>Умеет:</p> <p>1) применять методы исследования и сбора информации в области психологии организационно-управленческой деятельности;</p> <p>2) анализировать и обобщать результаты исследований в области организационной психологии;</p> <p>3) осуществлять психологическую оценку личностных и субъектных характеристик персонала организаций и внутригрупповых отношений</p> <p>ПК-1.1.3:</p> <p>Владеет:</p> <p>1) методами психологической оценки личностных и субъектных характеристик</p>	Дискуссионное обсуждение	Зачёт: Тест

		<p>персонала организаций;</p> <p>2) методами исследования и анализа</p> <p>внутриорганизационных процессов и состояний;</p> <p>3) методами и приемами, способствующими созданию условий профессионального развития и оптимизации управленческо-организационной деятельности</p>		
--	--	---	--	--

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	очно-заочная
Общая трудоемкость, з.е.	1	1
Часов по учебному плану	36	36
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	8	0
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	8	16
- КСР	1	1
самостоятельная работа	19	19
Промежуточная аттестация	0 зачёт	0 зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)		в том числе							
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы	
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (практические занятия/лабораторные работы), часы		Всего			
	о ф о	о з ф о	о ф о	о з ф о	о ф о	о з ф о	о ф о	о з ф о	о ф о	о з ф о
Тема 1. Организационная психология как научная дисциплина	3	4	1			2	1	2	2	2
Тема 2. Теории организации	3	4	1			2	1	2	2	2

Тема 3. Организация как социально-психологический феномен	7	7	2		2	4	4	4	3	3
Тема 4. Проблема лидерства и руководства в организации	6	6			2	2	2	2	4	4
Тема 5. Персонал организации: личностные характеристики, ценности, мотивация	8	6	2		2	2	4	2	4	4
Тема 6. Организационная культура и развитие организации	8	8	2		2	4	4	4	4	4
Аттестация	0	0								
КСР	1	1						1	1	
Итого	36	36	8	0	8	16	17	17	19	19

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "нет".
- открытый онлайн-курс МООС "нет".

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Дискуссионное обсуждение) для оценки сформированности компетенции ПК-1.1

Проанализируйте статью Базарова Т.Ю. Формула лидерства: взгляд сквозь десятилетие //Организационная психология.2019. Т.9.№4.С.226-227. Подготовьтесь к обсуждению следующих вопросов:

1. Сравните, какие лидерские качества у руководителей «ветеранов» и «вундеркиндов» бизнеса формировались под влиянием событий и ценностей эпохи начала и конца XX века в России.
2. Каковы, по мнению автора, факторы бурного роста и ошеломляющего успеха бизнесменов поколения 60-70 -х?
3. Какие личностные качества, по данным исследований, отличают современных сотрудников - лидеров и нелидеров?
4. Как российскому государству удавалось в переломные моменты достигать успеха? В чем особенность российского лидерства?
5. Как Вы считаете, возможна ли в России децентрализация власти?

Критерии оценивания (оценочное средство - Дискуссионное обсуждение)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже "удовлетворительно", продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, предусмотренном программой
не зачтено	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», некоторые из компетенций сформированы на уровне «плохо»

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельными и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации

5.3.1 Типовые задания, выносимые на промежуточную аттестацию:

Оценочное средство - Тест

Зачёт

Критерии оценивания (Тест - Зачёт)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже "удовлетворительно", продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, предусмотренном программой
не зачтено	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», некоторые из компетенций сформированы на уровне «плохо»

Типовые задания (Тест - Зачёт) для оценки сформированности компетенции ПК-1.1

(Способен проводить теоретические анализ и обобщение научных фактов, идей и концепций с целью решения актуальных проблем психологии)

Вопросы к зачету

1. Организационная психология, ее предмет, задачи, актуальные проблемы
2. Основные функции психолога в организации
3. История возникновения и развития зарубежной организационной психологии.

Концептуальные подходы в зарубежной организационной психологии: американская классическая школа (Ф.У. Тейлор, Г.Эмерсон и др.), американская социально-психологическая школа (Э. Мейо, Д. Мак-Грегор и др.), японская школа.

4. История развития отечественной организационной психологии
5. Понятие, функции и социально-психологические характеристики организации
6. Структура организации. Модели разделения труда в организации: функциональная, «продуктовая», матричная
7. Организационные изменения в условиях глобализации
8. Факторы и показатели эффективности деятельности организации
9. Трудовые группы в организации. Понятие и структура первичной трудовой группы
10. Динамика первичной трудовой группы: групповые процессы, состояния и эффекты
11. Сплоченность и продуктивность первичной трудовой группы
12. Психологическая совместимость членов группы
13. Социальная фасилитация, ингибция и социальное иждивенчество
14. Стадии формирования первичной трудовой группы
15. Команды в организации: формирование, развитие и функционирование
16. Принятие решений в группах. Способы принятия групповых решений: дискуссия, «мозговой штурм», метод Дельфи, синектика
17. Плюсы и минусы групповых решений
18. Коммуникации в организациях: понятие и основные характеристики
19. Коммуникационные барьеры и их преодоление
20. Лидерство и руководство в организации. Функции и структура деятельности руководителя.
21. Психологические аспекты принятия управленческого решения.
22. Теории лидерства в социальной психологии
23. Влияние и власть руководителя.
24. Профессионализм руководителя и его формирование
25. Понятие, структура и функции организационной культуры
26. Классификации организационных культур
27. Формирование организационной культуры и ее изменения
28. Понятие и факторы социально-психологического климата в организации
29. Управление конфликтами в организациях
30. Моббинг в организациях: причины и профилактика
31. Социализация сотрудников в организации: механизмы, этапы, результаты
32. Соответствие индивидуально-психологических особенностей личности и ее организационной роли
33. Адаптация сотрудников в организации. Роль наставничества в адаптации новичков
34. Профессиональный отбор: процедура и психодиагностика
35. Психологические аспекты индивидуальной профессиональной карьеры: виды и стадии карьеры.
36. Карьерные ориентации. Факторы, способствующие карьерному успеху
37. Мотивация трудовой деятельности. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Мотивация и результативность деятельности
38. Профессиональный стресс сотрудников и его последствия: выгорание и профессионально-личностные деформации. Профилактика профессионального стресса
39. Организационное развитие, изменения и нововведения
40. Барьеры организационных изменений и способы их преодоления

Типовые тестовые вопросы

Инструкция: Выберите один или несколько правильных вариантов ответа.

1. При анализе социально-психологических явлений в организациях психологи оперируют следующими понятиями (выберите все правильные ответы (один или несколько))

- А) организация
- Б) конфликтность
- В) корпоративная этика
- Г) отношение к труду
- Д) психоанализ
- Е) личность работника

2. Эта структура организации основана на разделении труда и необходимости согласования, координации реальных действий всех участников совместной деятельности (выберите один правильный ответ)

- А) социально-демографическая
- Б) формальная
- В) профессиональная
- Г) функциональная

3. Выберите объективные и субъективные показатели эффективности организации (поставьте цифры напротив варианта ответа, если объективные – 1, субъективные – 2)

- А) трудовая и общественная активность сотрудников
- Б) производительность
- В) удовлетворенность трудом
- Г) сплоченность
- Д) результативность
- Е) рентабельность

4. Американская классическая школа организационной психологии представлена теориями: (выберите все правильные ответы (один или несколько))

- А) Э. Мейо
- Б) Д. Макгрегора
- В) Ф. У. Тейлора
- Г) Ф. Херцберга
- Д) Г. Эмерсона

5. Установите соответствие между состоянием рабочей группы и его характеристикой

- 1. Подготовленность
- 2. Направленность

3. Организованность

4. Сплоченность

- А) характеризуется четким, согласованным и интериоризированным осознанием членами группы ее целей, интересов, норм, способов и средств деятельности
- Б) четкое распределение ролей и статусов в группе и наличием формальной и неформальной структуры
- В) устойчивость и единство межличностных взаимоотношений и взаимодействий, что обеспечивает стабильность и преемственность деятельности группы
- Г) характеризуется степенью готовности членов группы к решению поставленных задач

6. Наиболее известная типология межличностных конфликтов на производстве принадлежит Н.В. Гришиной. Сопоставьте основные типы таких конфликтов и соответствующие примеры

- 1. Конфликты, вызванные факторами, препятствующими достижению людьми личных целей трудовой деятельности
 - 2. Конфликты, обусловленные несоответствием поведения партнеров по работе нормам и ценностям, принятым в коллективе
 - 3. Конфликты, возникающие как реакция на препятствия к достижению основных целей деятельности
- А) деловые споры по поводу производственного задания, недостатков в организации труда
 - Б) конфликты по поводу заработной платы, премий, отпусков
 - В) несовпадение у членов коллектива ожиданий относительно поведения людей, занимающих определенные служебные позиции

7. Расположите последовательно основные этапы внедрения инноваций в организации (пронумеруйте в правильном порядке)

Внедрение нововведения

Инициация нововведения

Промышленная эксплуатация нововведения

Принятие решения о необходимости внедрения нововведения определенного типа

Разработка нововведения

Подготовка объекта к нововведению

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

- 1. Организационная психология : Учебник; Учебник / Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, факультет психологии; Национальный исследовательский университет "Высшая школа экономики". - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 429 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-006052-1. - ISBN 978-5-16-101731-9., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=837067&idb=0>.
- 2. Свенцицкий А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. -

Москва : Юрайт, 2022. - 504 с. - (Бакалавр. Академический курс). - URL: <https://urait.ru/bcode/508109> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-9916-3232-4 : 1529.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=819470&idb=0>.

3. Почебут Л. Г. Организационная социальная психология : учебное пособие / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 246 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-07752-0. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=839699&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Бендюков М. А. Организационная психология и психология управления : электронное учебное пособие / Бендюков М. А., Казначеева Н. Б. - Санкт-Петербург : ПГУПС, 2022. - 112 с. - Книга из коллекции ПГУПС - Психология. Педагогика. - ISBN 978-5-7641-1806-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=829790&idb=0>.
2. Организационная психология : Учебник и практикум для вузов / под общ. ред. Рогова Е.И. - 3-е изд. - Москва : Юрайт, 2021. - 509 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-07328-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=761505&idb=0>.
3. Кучина Т. И. Организационная психология в эмпирических исследованиях: практическое пособие / Кучина Т. И., Мороз Т. С. - Тула : ТулГУ, 2022. - 172 с. - Книга из коллекции ТулГУ - Психология. Педагогика. - ISBN 978-5-7679-4975-5., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=802653&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

Программное обеспечение:

1. MS Microsoft Office Word 2007,
2. MS Microsoft Office PowerPoint 2007.

Интернет-ресурсы:

- <http://рпо.рф/> - Сайт Российского психологического общества. Содержит материалы по многим направлениям психологии в том числе по психологии безопасности.
- <http://www.ipras.ru> - Сайт Института психологии РАН. Содержит материалы исследований по психологии безопасности.
- <http://www.mtu-net.ru> - Ресурс, созданный сотрудниками Психологического института им. Л.Г. Щукиной. Имеются материалы по психологии безопасности.
- <http://psyberia.ru/> - Образовательный психологический проект. Представлены разнообразные информационные материалы по многим направлениям психологии в том числе по психологии безопасности.
- <http://psyjournals.ru/> - Крупнейший в Интернете Портал психологических изданий в том числе по психологии безопасности.
- <http://www.psystudy.com/> - Мультидисциплинарный научный психологический интернет-журнал "Психологические исследования" публикует оригинальные статьи по различным отраслям психологии и смежных наук, в том числе по психологии безопасности.

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 37.04.01 - Психология.

Автор(ы): Шабанова Татьяна Леонидовна, кандидат психологических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Захарова Людмила Николаевна, доктор психологических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 11.11.2022, протокол № 3.