

Подписано электронной подписью:
Вержицкий Данил Григорьевич
Должность: Директор КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ»
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
471086fad29a3b30e244e728abc3661ab35e9d50210dcf0e75e03a5b6fdf6436
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кемеровский государственный университет»
Кузбасский гуманитарно-педагогический институт
(Наименование филиала, где реализуется данная дисциплина)

Факультет психологии и педагогики

УТВЕРЖДАЮ

Декан ФПП

_____ Л. Я. Лозован

«29» марта 2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.07 Организационная психология в условиях служебной деятельности

Код, название дисциплины

Специальность

37.05.02 Психология служебной деятельности

Специализация

Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности

Программа специалитета

Квалификация выпускника

Психолог

Форма обучения

Очная, очно-заочная

Год набора 2020

Новокузнецк, 2024

Лист внесения изменений

**В РПД Б1.В.07 Организационная психология в условиях служебной
деятельности**

(код по учебному плану, название дисциплины)

Сведения об утверждении:

утверждена Ученым советом факультета психологии и педагогики
(протокол Ученого совета факультета № 8 от 29.03.2024 г.)

для ОПОП 2020 года набора на 2024 / 2025 учебный год
по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности

специализация / «Морально-психологическое обеспечение служебной деятельности»

Одобрена на заседании методической комиссии факультета психологии и педагогики
протокол методической комиссии факультета № 5 от 20.03.2024 г.)

Одобрена на заседании обеспечивающей кафедры психологии и общей педагогики
протокол № 7 от 14.03.2024 г.

Алонцева А. И. / _____
(Ф. И.О. зав. кафедрой)

Оглавление

1	Цель дисциплины	4
1.1	Формируемые компетенции	4
1.2	Индикаторы достижения компетенций	5
1.3	Знания, умения, навыки (ЗУН) по дисциплине	7
2	Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий.	8
	Формы промежуточной аттестации	8
3.	Учебно-тематический план и содержание дисциплины.	9
3.1	Учебно-тематический план	9
3.2.	Содержание занятий по видам учебной работы	10
4	Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации	15
5	Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспечение дисциплины	16
5.1	Учебная литература.....	16
5.2	Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины	17
5.3	Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы	18
6.	Иные сведения и (или) материалы	18
6.1.	Примерные темы письменных учебных работ	18
6.2.	Примерные вопросы и задания для промежуточной аттестации	19

1 Цель дисциплины.

В результате освоения данной дисциплины у обучающегося должны быть сформированы компетенции основной профессиональной образовательной программы специалитета (далее - ОПОП):

ПК-11 - способностью изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности;

ПК-13 - способностью применять методы психологической поддержки сотрудников, военнослужащих и служащих в ходе выполнения задач служебной деятельности и психологической реабилитации лиц, получивших психические травмы, осуществлять комплекс мер по социально-психологической реабилитации сотрудников, военнослужащих и служащих, участвовавших в экстремальной деятельности;

ПК-18 - способностью консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата;

ПК-25 - способностью осуществлять пропаганду психологических знаний среди сотрудников, военнослужащих и служащих.

Содержание компетенций как планируемых результатов обучения по дисциплине см. таблицы 1 и 2.

1.1 Формируемые компетенции

Таблица 1 – Формируемые дисциплиной компетенции

Наименование вида компетенции	Код и название компетенции
Профессиональная	ПК-11 способностью изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности
Профессиональная	ПК-13 способностью применять методы психологической поддержки сотрудников, военнослужащих и служащих в ходе выполнения задач служебной деятельности и психологической реабилитации лиц, получивших психические травмы, осуществлять комплекс мер по социально-психологической реабилитации сотрудников, военнослужащих и служащих, участвовавших в экстремальной деятельности
Профессиональная	ПК-18 способностью консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата
Профессиональная	ПК-25 способностью осуществлять пропаганду психологических знаний среди сотрудников,

Наименование вида компетенции	Код и название компетенции
	военнослужащих и служащих

1.2 Индикаторы достижения компетенций

Таблица 2 – Дисциплины и практики, формирующие компетенции данной дисциплины

Код и название компетенции	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП
ПК-11 - способностью изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности	<p>Б1.Б.13 Психология конфликта</p> <p>Б1.Б.15 Психология общения и переговоров</p> <p>Б1.В.05 Социально-психологические закономерности межличностного и межгруппового взаимодействия</p> <p>Б1.В.07 Организационная психология в условиях служебной деятельности</p> <p>Б2.Б.01(У) Практика по получению первичных профессиональных умений, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности</p> <p>Б2.Б.02(П) Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности</p> <p>Б2.Б.03(Пд) Преддипломная</p> <p>Б3.Б.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты</p>

Код и название компетенции	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП
<p>ПК-13 –способностью применять методы психологической поддержки сотрудников, военнослужащих и служащих в ходе выполнения задач служебной деятельности и психологической реабилитации лиц, получивших психические травмы, осуществлять комплекс мер по социально-психологической реабилитации сотрудников, военнослужащих и служащих, участвовавших в экстремальной деятельности</p>	<p>Б1.Б.11 Психологическая коррекция и реабилитация Б1.В.04 Социально-психологические закономерности межличностного и межгруппового взаимодействия Б1.В.07 Организационная психология в условиях служебной деятельности Б1.В.ДВ.02.01 Психология здоровья субъектов служебной деятельности Б2.Б.02(П) Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Б2.Б.03(Пд) Преддипломная Б3.Б.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты</p>
<p>ПК-18 - способностью консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата</p>	<p>Б1.Б.10 Психологическое консультирование Б1.Б.13 Психология конфликта Б1.Б.36.03 Методы профилактики профессиональной деформации личности субъектов служебной деятельности Б1.В.01 Психология управления в служебной деятельности Б1.В.07 Организационная психология в условиях служебной деятельности Б1.В.11 Культура речи в условиях служебной деятельности Б2.Б.02(П) Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Б2.Б.03(Пд) Преддипломная Б3.Б.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты</p>
<p>ПК-25 - способностью осуществлять пропаганду психологических знаний среди сотрудников, военнослужащих и служащих</p>	<p>Б1.Б.23 Педагогическая психология Б1.Б.30 Введение в профессиональную деятельность Б1.Б.31 Методика преподавания психологии Б1.В.07 Организационная психология в условиях служебной деятельности Б1.В.12 Культура речи в условиях служебной Деятельности Б2.Б.01(У) Практика по получению первичных профессиональных умений, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности Б2.Б.02(П) Практика по получению профессиональных</p>

Код и название компетенции	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП
	умений и опыта профессиональной деятельности Б2.Б.03(Пд) Преддипломная Б3.Б.01(Г) Подготовка к сдаче и сдача государственного Экзамена Б3.Б.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

1.3 Знания, умения, навыки (ЗУН) по дисциплине

Таблица 3 – Знания, умения, навыки, формируемые дисциплиной

Код и название компетенции	Знания, умения, навыки (ЗУН), формируемые дисциплиной
ПК-11 - способностью изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – особенности взаимодействия в трудовых коллективах: кооперация, сотрудничество, конкуренция, соперничество, компромисс; – формы работы, направленные на поддержание психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – диагностировать виды взаимодействия в служебных коллективах; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыком анализа форм взаимодействия в трудовых коллективах и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.
ПК-13 - способностью применять методы психологической поддержки сотрудников, военнослужащих и служащих в ходе выполнения задач служебной деятельности и психологической реабилитации лиц, получивших психические травмы, осуществлять комплекс мер по социально-психологической реабилитации сотрудников, военнослужащих и служащих, участвовавших в экстремальной деятельности	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методы психологической поддержки и реабилитации сотрудников, военнослужащих и иных лиц, получивших психические травмы в экстремальной деятельности; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – применять методы психологической поддержки сотрудников, военнослужащих и иных лиц в ходе выполнения задач служебной деятельности и психологической реабилитации лиц, получивших психические травмы в экстремальной деятельности; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – комплексом мер по социально-психологической реадaptации сотрудников, военнослужащих и служащих, участвовавших в экстремальной деятельности.
ПК-18 - способностью консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – способы установления контакта при взаимодействии; – условия необходимые для формирования и

<p>организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата</p>	<p>поддержания благоприятного психологического климата;</p> <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> –осуществлять консультирование по психологическим проблемам, поддержанию благоприятного психологического климата; – определять способы психологической поддержки и организации служебной деятельности личного состава; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – приемами психологического консультирования должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата.
<p>ПК-25 - способностью осуществлять пропаганду психологических знаний среди сотрудников, военнослужащих и служащих</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основы пропаганды психологических знаний, необходимые сотрудникам, военнослужащим и служащим для эффективного выполнения профессиональной деятельности; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – обеспечить индивидуальный подход к слушателям на основе психолого-педагогических знаний; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – навыком доступного донесения психологических знаний с учетом профессиональной принадлежности слушателей.

2 Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации

Таблица 4 – Объем и трудоемкость дисциплины по видам учебных занятий

Общая трудоемкость и виды учебной работы по дисциплине, проводимые в разных формах	Объём часов по формам обучения		
	ОФО	ОЗФО	ЗФО
1 Общая трудоемкость дисциплины	108	108	
2 Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	40	20	
Аудиторная работа (всего):	40	20	
в том числе:			
лекции	18	8	
практические занятия, семинары	22	12	
практикумы			
лабораторные работы			
в интерактивной форме		8	
в электронной форме			
Внеаудиторная работа (всего):			
в том числе, индивидуальная работа обучающихся с преподавателем			
подготовка курсовой работы /контактная работа			
групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем)			
творческая работа (эссе)			
3 Самостоятельная работа обучающихся (всего)	68	88	
4 Промежуточная аттестация обучающегося –зачёт 10 семестр	Зачет в 9 семестре	Зачет в 10 семестре	

3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины.

3.1 Учебно-тематический план

Таблица 5 - Учебно-тематический план очной формы обучения

№ п/п	Разделы и темы дисциплины по занятиям	Общая трудоемкость	Трудоемкость занятий (час.)						Формы текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости
			ОФО			ОЗФО			
			Аудитор н. занятия	СР С	СР С	Аудитор н. занятия	СР С	СР С	
			лек ц.			пра кт			
Семестр 10									
1	Основы организационной психологии	36	4	6	14	4	4	28	Тест
1.1	История становления организационной психологии	18	2	4	8	2	2	12	
1.2	Понятие и виды организации	18	2	2	6	2	2	16	
2	Личность и организация	40	6	8	22	2	4	28	Тест
2.1	Восприятие и атрибуция	14	2	4	8	2	0	12	
2.2	Основные образы организации	12	2	2	8	0	2	8	
2.3	Процесс формирования и	14	2	2	6	0	2	8	

	развития личности в организации								
3	Организационное поведение	32	8	8	32	2	4	32	Коллоквиум
3.1	Базовые ценности организации	16	4	4	16	0	2	16	
3.2	Организационные патологии	16	4	4	16	2	2	16	
4	Промежуточная аттестация – зачёт								
	Всего:	108	18	22	68	8	12	88	

3.2. Содержание занятий по видам учебной работы

Таблица 6 – Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание занятия
1	Раздел 1. Основы организационной психологии	
<i>Содержание лекционного курса</i>		
1.1.	Тема 1. История становления организационной психологии	Понятие и направления развития организационной психологии. История становления организационной психологии. Проблемные аспекты современной организационной психологии. Предмет организационной психологии. Методы исследования организационной психологии. Научный менеджмент. Административный менеджмент. Бюрократический менеджмент. Школа человеческих отношений. Овладение способностью изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.
1.2.	Тема 2. Понятие и виды организации	Понятие и виды организации. Определение организации. Признаки организации. Основные виды организаций и их психологическая характеристика. Особенности овладения способностью применять методы психологической поддержки сотрудников, военнослужащих и служащих в ходе выполнения задач служебной деятельности и психологической реабилитации лиц, получивших психические травмы, осуществлять комплекс мер по социально-психологической реабилитации сотрудников, военнослужащих и служащих, участвовавших в экстремальной деятельности
<i>Темы практических/семинарских занятий</i>		

1.1.	Тема 1. История развития организационной психологии(семинар).	Вопросы для подготовки: 1. Психологические школы и направления организационной психологии. 2. Взгляды древнегреческих философов на историографию вопроса. 3. Внедрение в организационную психологию достижений психологии и социологии. 4. Системный подход в организационной психологии. 5. Организационная психология как мультидисциплина. 6. История становления организационной психологии.
1.2.	Тема 2. Организация и её типология.	Цель занятия: составить системную таблицу «Классификация организаций». Основой для составления системной таблицы служит лекционное занятие «Типы организаций и их психологическая характеристика».
1.3.	Тема 3. Признаки организации и их систематизация.	Цель занятия: систематизировать организации по их типологии и основным признакам. Практическое задание: классифицировать список разнообразных организаций согласно их стандартной типологии.
1.4.	Тема 4. Решение производственных ситуаций с применением теоретических основ организационной психологии.	Форма проведения занятия - «Малые группы». Цель занятия: научиться решать сложные производственные ситуации и находить оптимальное решение. В задачи занятия входят также отработка умений и навыков групповой работы, групповой сплоченности, умение отстаивать свою точку зрения, нахождение эффективного решения с помощью инсайт-реакций. Группа делится на подгруппы по 4-5 человек. Каждой подгруппе выдается несколько производственных ситуаций, на которые необходимо дать не менее 7-и решений. Далее каждая группа представляет свои варианты решений. В конце занятия – дискуссия
1.5.	Тема 5. Стили и методы управления организацией. Применение техники аргументации.	Цель занятия: отработка умений и навыков основных техник аргументации. Работа производится в парах. Каждой паре задается проблемная ситуация, основанная на позиции (Фишер, Юри). Например, клиент и менеджер не могут договориться. Менеджер продает дом за 50 000 долларов, клиент говорит, что не заплатит ни доллара больше, чем 47 500. Необходимо определить основополагающую проблему. Затем выявить, что стоит за позицией. Привести аргументы, которые приведут к согласию, рефлексия.

1.6.	Тема 6. Общение как социально-психологический феномен (на примере интерпретации и классификации пословиц).	Занятие проводится в малых группах (по 5-6 человек). Цель занятия: показать значение пословиц в управленческом общении. В задачи занятия входит также отработка умений и навыков межличностного общения и умения дифференцировать уровни общения. Малым группам выдаются разнообразные пословицы в количестве от 45 до 60 штук. Первое задание – распределить данные пословицы по следующим уровням (вербальный и невербальный уровни общения, закономерности восприятия человека человеком, поведение в конфликте, влияние особенностей характера на стили социального взаимодействия). После того как будет выполнено первое задание все подгруппы получают второе задание – проинтерпретировать пословицу и «расшифровать» ее психологический смысл, например, «Дорога ложка к обеду» (своевременность наших реакций в общении ит.д.).
<i>Содержание лекционного курса</i>		
Раздел 2. Личность и организация		
2.1.	Тема 1. Восприятие и атрибуция	Восприятие и атрибуция. Свойства восприятия. Внутренние и внешние факторы восприятия. Законы и эффекты восприятия важные для управленцев. Стереотипы и их влияние на восприятие. Особенности овладения способностью применять методы психологической поддержки сотрудников, военнослужащих и служащих в ходе выполнения задач служебной деятельности и психологической реабилитации лиц, получивших психические травмы, осуществлять комплекс мер по социально-психологической реабилитации сотрудников, военнослужащих и служащих, участвовавших в экстремальной деятельности с учетом восприятия и атрибуции.
2.2.	Тема 2. Основные образы организации	Основные образы организации. Понятие внешней и внутренней среды организации. Линейные и нелинейные системы организации. Овладение способностью изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности.
2.3.	Тема 3. Процесс формирования и развития личности в организации	Процесс формирования и развития личности в организации. Овладение способностью консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата на разных этапах формирования и развития личности в коллективе.
<i>Темы практических/семинарских занятий</i>		

2.1.	Тема 1. Деловая игра «Детективное расследование».	<p>Цель занятия: развитие коммуникативных навыков, выявление спонтанного лидера, формирование навыков активного слушания и групповой сплоченности ит.п.</p> <p>Правила проведения игры: группа делится на малые группы по 5-6 человек. Преподаватель раздает участникам комплекты карточек (каждой малой группе по комплекту) и просит разделить их не глядя между собой примерно поровну. Далее преподаватель объясняет, что группа получила одну и ту же историю. Затем участникам диктуются правила игры: участники должны прочитать каждый свою часть карточек, можно зачитывать друг другу вслух то, что написано на карточках, нельзя показывать карточки друг другу, нельзя вести записи. Команда должна обсудить историю (без ведения записей) и дать общий ответ на четыре вопроса: Что украли? Кем было украдено? Когда было украдено? Почему было украдено? В заключение игры – рефлексия. Обратить особое внимание на следующие моменты (что затрудняло поиск правильных ответов, что помогало в поиске правильных ответов, что бы вы во второй раз сделали по-другому).</p>
2.2.	Тема 2. Основные образы организации	<p>Форма проведения занятия - «Малые группы».</p> <p>Цель занятия: научиться решать сложные производственные ситуации и находить оптимальное решение. В задачи занятия входят также отработка умений и навыков групповой работы, групповой сплоченности, умение отстаивать свою точку зрения, нахождение эффективного решения с помощью инсайт-реакций.</p> <p>Группа делится на подгруппы по 4-5 человек. Каждой подгруппе выдается несколько производственных ситуаций, на которые необходимо дать не менее 7-и решений. Далее каждая группа представляет свои варианты решений. В конце занятия – дискуссия и рефлексия.</p>
2.3	Тема 3. Вербальные способы управленческого общения.	<p>Цель занятия: коррекция и тренировка вербальных способов общения с помощью Я-высказываний.</p> <p>В начале занятия дается небольшая прелюдия, разъясняющая значение и роль вербализации чувств в общении. Затем группа делится на подгруппы и каждая подгруппа получает карточки с «неправильными» высказываниями. Задача заключается в том, чтобы перефразировать Ты - высказывания в Я – высказывания. Например, «Ты должен хорошо учиться», может приобрести такую формулировку «Я хотел бы, чтобы ты учился лучше» и т.д. В конце занятия полезно обсудить произведенную работу и ответить на следующие вопросы. Почему «Ты - высказывания» могут приводить к конфликтам? Почему люди редко применяют «Я- высказывания» в общении? Какова роль вербализации чувств в процессе общения? Почему не распознанные чувства приводят как к межличностным, так и к внутриличностным конфликтам?</p>

2.4.	Тема 4. Оценка коммуникативного минимума менеджеров организации.	Цель занятия: овладение методом анкетирования и оценки коммуникативного минимума менеджеров организации. Занятие состоит из двух этапов. Первый этап – анкетирование и самооценочное исследование коммуникативного минимума. Второй этап – экспертиза. Данная анкета представляет собой различные коммуникативные навыки и умения. Необходимо оценить их по 10-и балльной шкале. Обработка результатов производится по специально разработанным шкалам (подготовительная фаза, контактная фаза, эмоции в разговоре, фаза понимания, фаза убеждения, фаза завершения, управление разговором). На втором этапе производится экспертная оценка. Для этого группа разбивается на подгруппы и поочередно каждый участник подвергается экспертной оценке по разработанным шкалам анкеты. В результате полезным оказывается сравнение собственной и экспертной оценки коммуникативного минимума. В сущности это будет указывать на степень согласованности идеального и реального – Я профессиональной Я-концепции. Тем самым можно получить надежный результат.
2.5.	Тема 5. Диагностика основных образов организации.	Форма проведения занятия – «Арт-терапевтическая группа». Цель занятия: выявить и определить образ своей организации. Овладение способностью применять методы психологической поддержки сотрудников, военнослужащих и служащих в ходе выполнения задач служебной деятельности и психологической реабилитации лиц, получивших психические травмы, осуществлять комплекс мер по социально-психологической реабилитации сотрудников, военнослужащих и служащих, участвовавших в экстремальной деятельности с учетом основных образов организации.
<i>Содержание лекционного курса</i>		
Раздел 3. Организационное поведение		
3.1.	Тема 1. Базовые ценности организации	Три базовые ценности организации: управляемость, инновационность, клиентность. Управляемость как базовая ценность организации. Критерии управляемости. Инновационность как базовая ценность организации. Основные критерии и признаки инновационности организации. Клиентность организации. Её взаимосвязь с атракт-функцией организации. Типы клиентов по Рафелю.
3.2.	Тема 2. Организационные патологии	Организационные патологии (патологии в строении организации, патологии в организационных отношениях, патологии в управленческих решениях). Особенности овладения способностью осуществлять пропаганду психологических знаний среди сотрудников, военнослужащих и служащих.
<i>Темы практических/семинарских занятий</i>		

3.1.	Тема 1. Выявление профессионально значимых качеств личности руководителя.	Цель занятия: выявление профессиональной направленности личности руководителя с помощью тест-опросника Холланда-Климова. Тестирование проводится в групповом режиме. Каждому студенту выдается бланк опросника и инструкция. По окончании работы производится детальная интерпретация доминирующего типа личности: реалистический тип, интеллектуальный тип, социальный тип, офисный (конвенциональный) тип, предпринимательский тип, артистический тип.
3.2.	Тема 2. Интерактивные методы в организационной психологии. Организационно-деятельностная игра «Необитаемый остров».	Цель игры: научить эффективному взаимодействию, коллективному принятию решений, стратегии сотрудничества. Ход игры: описание процедуры (обсуждение проблемы и решение задач по степени значимости, выработка коллективной стратегии выживания на острове, разработка кодекса чести жителей острова, презентация проектов, межгрупповая дискуссия), анализ результатов и подведение итогов.
3.3.	Тема 3. Решение производственных ситуаций.	Каждому студенту выдается по 5 карточек с различными производственными ситуациями и вариантами их решения. Необходимо найти правильное решение и дать соответствующее обоснование.
3.4.	Тема 4. Деловая игра «Организатор» (В.Тарасов).	Цель игры – формирование практических навыков по организации труда и производства, по оперативному управлению производством, коммерческой деятельности. Игра предназначена также для оценки деловых качеств участников. В игре могут принимать участие от 15 – 18 человек. Продолжительность игры 1, 5 часа. Инструментарий – микрофон, часы, калькулятор, чертежи, подносы, жетоны, игровая валюта. Роли – ведущий, контролер, председатель, бухгалтер госбанка, работники биржи ценных бумаг. Игра проводится в несколько этапов по окончании – обсуждение и подведение итогов.

4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации

Для положительной оценки по результатам освоения дисциплины обучающемуся необходимо выполнить все установленные виды учебной работы. Оценка результатов работы обучающегося в баллах (по видам) приведена в нижеприведенной таблице.

Таблица - Шкала и показатели оценивания результатов учебной работы обучающихся по видам в балльно-рейтинговой системе (БРС)

Учебная работа (виды)	Сумма баллов	Виды и результаты учебной работы	Оценка в аттестации (шкала и показатели оценивания)	Баллы
Текущая учебная работа ОФО				
ОФО Текущая учебная	80 (100%)	Лекционные занятия (9 занятий)	1 балл посещение 1 лекционного занятия	1 - 16

работа в семестре (посещение занятий по расписанию и выполнение заданий)	/баллов риведенн ойшкалы)	Практические занятия (9 занятий).	2 балл - посещение 1 практического занятия и выполнение работы на 51-65% 3 балла – посещение 1 занятия и существенный вклад на занятии в работу всей группы, самостоятельность и выполнение работы на 85,1-100%	32- 48
		Итоговый тест	18 баллов (51 - 65% правильных ответов) 22 балла (66 - 84% правильных ответов) 36 баллов (85 - 100% правильных ответов)	18-36
Итого по текущей работе в семестре				51 - 100
Текущая учебная работа ОЗФО				
ОЗФО Текущая учебная работа в семестре (выполнение самостоятельных конспектов, теста)	80 (100% / баллов риведенн ойшкалы)	Конспекты тем: 6 темы (рукописные).	2 балла - раскрытие темы на 51-65% 3 балла раскрытие темы на 66 - 85% 4 балла раскрытие темы на 86 - 100%	8 - 16
		Практические занятия (8 занятий).	4 баллов - посещение 1 практического занятия и выполнение работы на 51-65% 8 баллов – посещение 1 занятия и существенный вклад на занятии в работу группы, самостоятельность и выполнение работы на 66 -100%	24-48
		Итоговый тест	19 баллов (51 - 65% правильных ответов) 28 баллов (66 - 85% правильных ответов) 36 баллов (86 - 100% правильных ответов)	19-36
Итого по текущей работе в семестре				51 - 100
Промежуточная аттестация				
Промежуточная аттестация (зачет)	20 (100% /баллов риведенн ойшкалы)	Вопрос	10 баллов (пороговое значение) 20 баллов (максимальное значение)	10-20
		Решение практико-ориентированного задания	10 баллов (пороговое значение) 20 баллов (максимальное значение)	10-20
Итого по промежуточной аттестации (зачет)				20-40
Суммарная оценка по дисциплине: Сумма баллов текущей и промежуточной аттестации				51 – 100 б.

В промежуточной аттестации оценка выставляется в ведомость в 100-балльной шкале и в буквенном эквиваленте (см. нижеследующую таблицу)

Таблица – Соотнесение 100-балльной шкалы и буквенного эквивалента оценки

Сумма набранных баллов	Уровни освоения дисциплины и компетенций	Экзамен		Зачет
		Оценка	Буквенный эквивалент	Буквенный эквивалент
86 - 100	Продвинутый	5	отлично	Зачтено
66 - 85	Повышенный	4	хорошо	
51 - 65	Пороговый	3	удовлетворительно	
0 - 50	Первый	2	неудовлетворительно	Незачтено

5 Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Учебная литература

а) основная учебная литература:

1. Организационная психология : учебник и практикум для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юрайт, 2020. — 509 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07328-7. — URL: <https://urait.ru/bcode/449971> (дата обращения: 26.02.2020). – Текст: электронный.

2. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва :Юрайт, 2019. — 504 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3232-4. — URL: <https://urait.ru/bcode/425235> (дата обращения:

26.02.2020). – Текст: электронный.

б) дополнительная учебная литература:

1. Жог, В.И. Методология организационной психологии : учебное пособие : [16+] / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Московский педагогический государственный университет (МПГУ), 2017. – 178 с. – ISBN 978-5-94845-272-2. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=470996> (дата обращения: 26.02.2020). – Текст : электронный.

2. 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. – ISBN 978-5-4475-7369-0. – DOI 10.23681/435528. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435528> (дата обращения: 26.02.2020). – Текст : электронный.

3. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.]; под редакцией С. А. Баркова. — Москва :Юрайт, 2020. — 453 с.— (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — URL: <https://urait.ru/bcode/450247> (дата обращения: 26.02.2020). – Текст: электронный.

4. Организационная психология : учебник / А. Б. Леонова, Т. Ю. Базаров, М. М. Абдуллаева [и др.] ; под общ.ред. А. Б. Леоновой. — Москва :ИНФРА-М, 2020. — 429 с. — (Высшее образование:Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-006052-1. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1079718>(дата обращения: 26.02.2020). – Текст: электронный.

5. Организационная психология : учебно-методическое пособие / составители Ч. Н. Монгуш, А. Б. Ооржак. — Кызыл :ТувГУ, 2018. — 68 с.— URL: <https://e.lanbook.com/book/156222> (дата обращения: 26.02.2020). — Текст: электронный.

5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Учебные занятия по дисциплине проводятся в учебных аудиториях НФИ КемГУ:

<p>220 Учебная аудитория для проведения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - занятий лекционного типа; - семинарского (практического) типа; - групповых и индивидуальных консультаций; - текущего контроля и промежуточной аттестации. <p>Специализированная (учебная) мебель: доска маркерно-меловая, столы, стулья.</p> <p>Оборудование для презентации учебного материала: <i>стационарное</i> - компьютер, проектор, доска интерактивная, акустическая система.</p> <p>Используемое программное обеспечение: MSWindows (Microsoft Imagine Premium 3 year по сублицензионному договору № 1212/КМР от 12.12.2018 г. до 12.12.2021 г.), LibreOffice (свободно распространяемое ПО), антивирусное ПО ESET Endpoint Security, лицензия №EAV-0267348511 до 30.12.2022 г.; Mozilla Firefox (свободно распространяемое ПО), Google Chrome (свободно распространяемое ПО), Opera (свободно распространяемое ПО), Foxit Reader (свободно распространяемое ПО), WinDjView (свободно распространяемое ПО), Яндекс.Браузер (отечественное свободно распространяемое ПО).</p> <p>Интернет с обеспечением доступа в ЭИОС.</p>	<p>654027, Кемеровская область - Кузбасс, г. Новокузнецк, пр-кт Пионерский, д.13, пом.1</p>
---	---

5.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Перечень СПБД и ИСС по дисциплине

Психологические тесты он-лайн – Каталог профессиональных психологических тестов для детей, подростков и взрослых. Режим доступа: <https://psyttests.org/test.html>

База профессиональных данных «Мир психологии» –Режим доступа: <http://psychology.net.ru/>

Научная электронная библиотека - www.elibrary.ru База данных статей из области психологии.

Soc.Lib.ru. – материалы по социологии, психологии и управлению. Сайт предназначен исключительно для научно-исследовательских целей, информирования общественности о научных разработках специалистов и прогрессивного развития мировой гуманитарной науки. Режим доступа <http://soc.lib.ru/>

6. Иные сведения и (или) материалы

6.1. Примерные темы письменных учебных работ

Темы рефератов

1. Дискуссия о предмете организационной психологии.
2. Предмет и метод организационной психологии
3. История развития организационной психологии.
4. Психологические школы и направления организационной психологии.
5. Психологическая характеристика методов организаторского воздействия менеджера.
6. Методы управления и организаторского воздействия менеджера.
7. Виды организации и их психологическая характеристика.
8. Принципы и методы психологии управления организацией.
9. Теория поведения личностей в организации
10. Сущность и значимость восприятия.

11. Свойства и процессвосприятия.
12. Законы и эффектывосприятия.
13. Процесс формирования личности в организации

6.2. Примерные вопросы и задания для промежуточной аттестации

Таблица 9 - Примерные теоретические вопросы и практические задания кзачету

Разделы и темы	Примерные теоретические вопросы	Примерные практические задания
1. Основы организационной психологии		
1.1 История становления организационной психологии	<p>1 Дискуссия о предмете организационной психологии.</p> <p>2 Предмет и метод организационной психологии.</p> <p>3 История развития организационной психологии.</p> <p>4 Психологические школы и направления организационной психологии.</p> <p>5 Психологическая характеристика методов организаторского воздействия менеджера.</p> <p>6 Особенности овладения способностью изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности</p>	<p>Задание</p> <p>Эссе «Развитие организационной культуры»</p> <p>Опишите, в чем заключаются отличия организационной культуры малых и крупных предприятий. Как, по вашему мнению, изменяется организационная культура в процессе роста, развития организации.</p>
1.2 Понятие и виды организации	<p>7 Виды организации и их психологическая характеристика.</p> <p>8 Принципы и методы психологии управления организацией. Особенности овладения способностью применять методы психологической поддержки сотрудников, военнослужащих и служащих в ходе выполнения задач служебной деятельности и психологической реабилитации лиц, получивших психические</p>	<p>Задание</p> <p>Мини-кейс «Сексизм или хорошая возможность?»</p> <p>Фрагмент интервью с руководителем аудит - отдела компании DLGroup Ириной Альбертовной Симонян.</p> <p>Журналист: У вас большой опыт работы в международных компаниях; приходилось ли вам сталкиваться со случаями дискриминации, например, по гендерному признаку? Существует ли на практике пресловутый «стеклянный потолок»?</p> <p>Ирина Альбертовна: Мир</p>

	<p>травмы, осуществлять комплекс мер по социально-психологической реабилитации сотрудников, военнослужащих и служащих, участвовавших в экстремальной деятельности</p>	<p>большого бизнеса – это мир, в котором деловые навыки ценятся превыше всего, но в моей практике такие случаи были. Вот один из них. Я работала в Люксембурге в головном офисе металлургической компании. Для фирмы это было не самое лучшее время, в связи с кризисом проводилась политика сокращения издержек. В том числе был уволен весь избыточный обслуживающий персонал. В таких условиях подготовка к проведению ежегодного отчетного собрания, на котором собирался весь топ-менеджмент компании и ключевые инвесторы, проходила в нехарактерной для фирмы манере. Несколько дней сотрудники кадровой службы ходили по офису и предлагали сотрудницам – менеджерам, аналитикам и прочим специалистам – поработать официантками, разливать соки, открывать двери высоким гостям. Обращались они только к симпатичным молодым девушкам, причем буквально с фразой «ты у нас красивая, с хорошей фигурой, нам нужны красавицы вокруг влиятельных мужчин, да и для тебя это хорошая возможность примелькаться...». Мое «интересное положение» избавило меня от предложений подобного рода. Что касается ответной реакции, то, насколько я знаю, многие сотрудницы согласились. Одна девушка-американка отказалась открыто, причем не просто отказалась, а возмутилась, сказав, что дорожит своим профессиональным имиджем и не приемлет подобные предложения. Две японки</p>
--	---	--

		<p>объяснили, что они загружены работой и не смогут помочь. После этой ситуации у меня остался неприятный осадок.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оцените действия кадровой службы компании. Каковы были возможные варианты выхода из сложившейся ситуации? Как, на ваш взгляд, можно было бы обратиться за помощью к сотрудникам, чтобы не вызвать негативной реакции? 2. Как бы вы восприняли такую ситуацию как возможность или как дискриминацию? 3. Опишите предполагаемую реакцию сотрудниц -представительниц разных стран?
2. Личность и организация		
<p>2.1 Восприятие и атрибуция</p>	<p>9. Сущность и значимость восприятия. 10. Свойства и процесс восприятия. 11. Законы и эффекты восприятия. 12. Процесс формирования личности в организации.</p>	<p>Задание</p> <p>Мини кейс: – Я утром по телевизору увидел один сюжет, – хитро улыбаясь начал Владимир, ожидая, пока официант принесет заказ. – И сразу вспомнил тебя. Рассказывали о какой-то японской компании – лидер рынка, довольные акционеры, счастливые сотрудники. Сотрудников показали поющими гимн корпорации – любо-дорого посмотреть: такие горящие глаза, такой энтузиазм. Елена поморщилась. Напоминание о последнем корпоративном вечере было для нее неприятным. 2 месяца назад в компании, где она работала – розничной сети по продаже компьютеров, появился новый директор по персоналу. Молодая энергичная женщина недавно получила второе высшее образование в области управления человеческими ресурсами и</p>

		<p>горела энтузиазмом применить полученные знания на практике. Слова «организационная культура», «корпоративный дух», «приверженность» бодро и убедительно произносились на всех совещаниях и планерках. А потом звучали в неформальных разговорах – сначала их обсуждали с интересом, а потом с иронией. У продавцов появилась новая униформа, в столовых магазинах повесили стенды, на которых регулярно обновлялась информация о достижениях сотрудников, фото лучшего продавца недели, поздравления с днем рождения. Всего этого раньше не было, основным методом сплочения коллектива начальство считало корпоративные мероприятия, посвященные государственным праздникам – Новому году, 8 Марта и еще Дню компании, а в остальное время сотрудников вниманием не баловали. Поэтому они вначале обрадовались нововведениям. А потом появился Кодекс поведения сотрудников – 15 заповедей, которые все должны были выучить наизусть, и собственный гимн. Когда директор по персоналу объявила, что перед началом рабочего дня во всех магазинах и в главном офисе сотрудники будут хором петь гимн компании, никто не мог поверить. Но приказ за подписью генерального директора подтвердил, что это не шутка. Последние две недели каждое утро Елене казалось, будто она попала в какую-то секту. Почти все ее коллеги с вдохновенными лицами старательно выводили слова, лишь некоторые перемигивались, корчили гримасы и всем своим видом</p>
--	--	---

		<p>давали понять, что эта затея им не по душе. Но таких становилось все меньше – паясничать каждое утро людям надоедало.</p> <p>– Вот скажи мне, – прервал ее размышления Владимир. – От этого действительно есть какая-то польза?</p> <p>– Не знаю, – протянула Елена. – Ой, представляешь, сегодня утром на всех столах лежала пародия на наш гимн. Злая, но очень остроумная. А внизу приписка: «Новая версия гимна. Первое исполнение – завтра!» Сейчас я тебе покажу этот шедевр.</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Правильно ли, на ваш взгляд, составлена программа действий по повышению корпоративного духа? Приносит ли она результаты? 2. Как вы считаете, будет ли на следующий день исполнена пародия на гимн или эта идея не воплотится? И будут ли сотрудники дальше предпринимать какие-то шаги против такого начала рабочего дня или все останется как есть? 3. Каковы перспективы реализации данных изменений организационной культуры? Эффективным ли будет для российской компании японский опыт?
2.2 Основные образы организации	13. Образы организации и их психологическая характеристика.	<p>Задание</p> <p>Марина открыла свою электронную почту и обрадовалась, увидев письмо от Сони. Приятельница жила в Хельсинки, виделись они редко, поэтому каждое письмо было особенно ценно.</p> <p>«...Наконец-то я нашла работу – взяли меня в Forexbank, в одно из десятков его отделений – такое маленькое, что проще назвать его «обменником». Мы находимся в супермаркете,</p>

		<p>поэтому основная работа – это как раз обмен валюты, хотя оформляем и денежные переводы, и выплаты по кредитам и т.п. Компания эта шведская, но отделения у нее по всей Скандинавии и Прибалтике, в Финляндии она уже много лет работает и очень известна, даже название стало нарицательным. Говорятне «зайду в обменник», а «зайду в «Форекс» – это как любой копировальный аппарат Ксероксом называть. Все вроде хорошо пока, все устраивает, зарплата, график. Единственный момент, который смущает – униформа, боюсь, она очень скоро мне надоест. Фирменные цвета компании черный и желтый, поэтому надевать приходится желтую рубашку и юбку или брюки черные в желтую полоску. Вообще, есть еще и платочек черно-желтый, но коллеги сказали, что они его не носят – начальство здесь закрывает на это глаза. В Швеции, во всех отделениях, за этим очень строго следят, потому что ближе к головному офису, к высокому начальству, видимо. А в других странах – какие-то послабления допускаются. Мне рассказали, что в Стокгольме как-то приняли на работу двух девушек осенью, они спокойно работали до мая, когда надо было переходить на летний вариант униформы (зимой в обязательном порядке рубашки с длинным рукавом, а летом – с коротким), и тут выяснилось, что у них все руки – в татуировках. Шведское руководство скрипнуло зубами, подумало несколько дней и подписало специальный приказ, что эти две сотрудницы летом должны быть в форме с длинным рукавом.</p>
--	--	---

		<p>Впрочем, все это еще не так страшно. Раньше форма была желтая в черную полоску. Представляешь, желтая рубашка и желтые брюки! И много лет сотрудники ходили как клоуны, пока одна из них в прошлом году не написала жалобу начальству, дескать, вышла она из своего обменника в супермаркет, а очередь в кассу стала смеяться над ее внешним видом. То ли эта жалоба была не единственной, то ли руководители решили хоть немного подумать о сотрудниках, но основным цветом униформы сделали чёрный. Спасибо этой шведской девушке! Иначе я бы не стала у них работать. Представляешь, круглый год в желтой юбке или брюках ходить?! Нет, я понимаю, униформа, единый стиль – это в принципе хорошо, но модели должны быть со вкусом придуманы. Потому что если никому из сотрудников не нравится, клиенты смеются, то зачем такое издевательство? Пользы от этого никакой...»</p> <p>Вопросы:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Как вы считаете, при каких условиях внедрение униформы для сотрудников положительно сказывается на организационной культуре? Приведите примеры удачного и неудачного, на ваш взгляд, использование униформы в российских компаниях. 2. Допустимы ли отклонения от стандартов оргкультуры международной компании в различных ее подразделениях, если это обусловлено особенностями местной культуры? Приведите примеры.
2.3 Процесс формирования и	14. Теории поведения личности.	Задание 16. Составьте таблицу

развития личности в организации	15. Личность и работа. Овладение способностью консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата на разных этапах формирования и развития личности в коллективе.	сравнения бихевиоральной, гуманистической и психоаналитической теорий поведения личности.
3. Организационное поведение		
3.1 Базовые ценности организации.	16. Три базовые ценности организации. 17. Управляемость как ценность организации. 18. Инновационность как ценность организации. 19. Клиентность организации и её аттракт-функция.	Задание Ваш секретарь довольно часто опаздывает на работу и каждый раз объясняет это достаточно уважительной причиной. Она хорошо и ответственно выполняет все поручения, но из-за ее опозданий вы не всегда успеваете вовремя начать намеченную вами работу. Вам бы не хотелось ее увольнять, но сегодня все повторилось снова. Задание. Два руководителя разговорились о том, как они дают указания подчиненным. Первый: «Главное – что сказано, а не как сказано. У меня нет времени, чтобы подбирать для каждого форму выражения». Второй: «Может быть, у тебя народ такой небидчивый. А мне постоянно приходится продумывать, как с кем лучше поговорить». Позиции какого руководителя вы отдадите предпочтение и почему?
3.2 Организационные патологии.	21. Психологическая сущность и психологическая природа организационных патологий. 22. Основные виды и типы оргпатологий. Овладение способностью осуществлять	Задание К вам пришел рабочий с просьбой отпустить его с работы на день. Вы спрашиваете о цели. Оказывается, он хочет

	<p>пропаганду психологических знаний среди сотрудников, военнослужащих и служащих.</p> <p>23. Патологии в строении организации.</p> <p>24. Патологии в организационных отношениях.</p> <p>25. Патологии в управленческих решениях.</p>	<p>использовать этот день на поиски другого места работы. Его уход лишит ваш участок нужного и квалифицированного специалиста.</p> <p>Как бы вы отреагировали на просьбу рабочего?</p>
--	--	--

Составитель: Добрынина О.А., канд. психол. наук, доцент