



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Магнитогорский государственный технический университет им. Г.И. Носова»



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Направление подготовки (специальность)
37.05.02 Психология служебной деятельности

Направленность (профиль/специализация) программы
37.05.02 Психология безопасности

Уровень высшего образования - специалитет

Форма обучения
очная

Институт/ факультет	Институт гуманитарного образования
Кафедра	Психологии
Курс	4
Семестр	8

Магнитогорск
2022 год

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО - специалитет по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (приказ Минобрнауки России от 31.08.2020 г. № 1137)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Психологии 19.01.2022, протокол № 5

Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

Рабочая программа одобрена методической комиссией ИГО 01.02.2022 г. протокол № 6

Председатель _____ Т.Е. Абрамзон

Рабочая программа составлена:

доцент кафедры Психологии, канд. психол. наук _____ А.П. Мережников

Рецензент:

Директор ООО «Линия жизни»

Бочкарева И.Ю.



Лист актуализации рабочей программы

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2023 - 2024 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для реализации в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Психологии

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____ О.П. Степанова

1 Цели освоения дисциплины (модуля)

Формирование общекультурных компетенций в области принятия организационно-управленческих решений;

- формирование профессиональных компетенций в области планирования, организации и контроля служебной деятельности

2 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Организационная психология входит в обязательную часть учебного плана образовательной программы.

Для изучения дисциплины необходимы знания (умения, владения), сформированные в результате изучения дисциплин/ практик:

Организация психологической службы

Знания (умения, владения), полученные при изучении данной дисциплины будут необходимы для изучения дисциплин/практик:

Организация психологической службы

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля) и планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины (модуля) «Организационная психология» обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

Код индикатора	Индикатор достижения компетенции
ОПК-15	Способен при выполнении задач профессиональной деятельности планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов
ОПК-15.1	Планирует и организовывает служебную деятельность исполнителей при выполнении задач профессиональной деятельности

4. Структура, объём и содержание дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц 144 акад. часов, в том числе:

- контактная работа – 73,7 акад. часов;
- аудиторная – 70 акад. часов;
- внеаудиторная – 3,7 акад. часов;
- самостоятельная работа – 34,6 акад. часов;
- в форме практической подготовки – 0 акад. час;
- подготовка к экзамену – 35,7 акад. час

Форма аттестации - экзамен

Раздел/ тема дисциплины	Семестр	Аудиторная контактная работа (в акад. часах)			Самостоятельная работа студента	Вид самостоятельной работы	Форма текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Код компетенции
		Лек.	лаб. зан.	практ. зан.				
1. Теоретические основы организационной								
1.1 Основные понятия организационной психологии	8	2/2И		2/2И	3	Подготовка к практическому занятию	Выступление на практиче-ском занятии.	ОПК-15.1
1.2 Жизненный цикл организации и его основные стадии		2/2И		2/2И	3	Подготовка доклада Подготовка к практическому занятию	Выступление на практиче-ском занятии. Доклад	ОПК-15.1
1.3 Управление организациями как вид социального управления		2		2	3	Подготовка к практическому занятию	Выступление на практическом занятии. Участие в дискуссии	ОПК-15.1
Итого по разделу		6/4И		6/4И	9			
2. Внутренняя среда организации								
2.1 Организационная структура	8	3/2И		3/2И	3	Подготовка к практическому занятию	Выступление на практическом занятии Участие в дискуссии	ОПК-15.1
2.2 Организационная культура		3		3	5	Подготовка к практическому занятию Подготовка докладов	Выступление на практическом занятии Участие в дискуссии	ОПК-15.1
Итого по разделу		6/2И		6/2И	8			
3. Организационное развитие и развитие								
3.1 Основные концепции развития организации	8	2/2И		2/2И	3	Подготовка к практическому занятию Подготовка докладов	Выступление на практическом занятии Участие в дискуссии	ОПК-15.1

3.2	Организационная диагностика		2/2И	6	2/2И	3	Подготовка к практическому занятию Разработка психодиагностического проекта	Выступление на практическом занятии Презентация психодиагностического проекта	ОПК-15.1
Итого по разделу			4/4И	6	4/4И	6			
4. Роль консультанта в организационном развитии									
4.1	Позиции консультанта. Кодекс консультанта	8	4		4	3	Подготовка к практическому занятию	Выступление на практическом занятии Участие в дискуссии	ОПК-15.1
4.2	Процесс консультирования при изменениях в организации		4	8	4	3,1	Подготовка к практическому занятию	Выступление на практическом занятии Участие в дискуссии	ОПК-15.1
Итого по разделу			8	8	8	6,1			
5. Межличностные отношения									
5.1	Конфликты в организации способы разрешения	8	4		4	5,5	Подготовка к практическому занятию Разработка проекта в творческой группе	Выступление на практическом занятии Презентация информационного листка	ОПК-15.1
Итого по разделу			4		4	5,5			
Итого за семестр			28/10И	14	28/10И	34,6		экзамен	
Итого по дисциплине			28/10И	14	28/10И	34,6		экзамен	

5 Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены лекциями и семинарскими (практическими) занятиями. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

6 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Представлено в приложении 1.

7 Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

Представлены в приложении 2.

8 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) Основная 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 : Издательство Юрайт, 2020. – 510 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-07328-7. – URL : <https://urait.ru/bcode/449971>

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

б) Дополнительная литература:

1. Толочек, В. А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Методики профессионального отбора : учебное пособие для вузов / В. А. Толочек. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 186 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-07060-6. – URL : <https://urait.ru/bcode/455248>

2. Коноваленко, М. Ю. Психология управления персоналом : учебник для вузов / М. Ю. Коноваленко, А. А. Соломатин. – 2-е изд. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 369 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-01091-6. – URL : <https://urait.ru/bcode/450083>

в) Методические указания:

1. Самостоятельная работа студентов вуза : практикум / составители: Т. Г. Неретина, Н. Р. Уразаева, Е. М. Разумова, Т. Ф. Орехова ; Магнитогорский гос. технический ун-т им. Г. И. Носова. - Магнитогорск : МГТУ им. Г. И. Носова, 2019. - 1 CD-ROM. - Загл. с титул. экрана. - URL: <https://magtu.informsystema.ru/uploader/fileUpload?name=3816.pdf&show=dcatalogues/1/1530261/3816.pdf&view=true> (дата обращения: 14.05.2022). - Макрообъект. - Текст : электронный. - Сведения доступны также на CD-ROM.

г) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Программное обеспечение

Наименование ПО	№ договора	Срок действия лицензии
-----------------	------------	------------------------

MS Office 2007	№ 135 от 17.09.2007	бессрочно
7Zip	свободно	бессрочно
FAR Manager	свободно	бессрочно

Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Название курса	Ссылка
Электронная база периодических изданий East View Information	https://dlib.eastview.com/
Национальная информационно-аналитическая система – Российский индекс	URL: https://elibrary.ru/project_risc.asp
Поисковая система Академия Google (Google Scholar)	URL: https://scholar.google.ru/
Информационная система - Единое окно доступа к информационным	URL: http://window.edu.ru/
Российская Государственная библиотека. Каталоги	https://www.rsl.ru/ru/4readers/catalogues/
Электронные ресурсы библиотеки МГТУ им. Г.И. Носова	https://magtu.informsystema.ru/Marc.html?locale=ru
Университетская информационная система РОССИЯ	https://uisrussia.msu.ru
Международная реферативная и полнотекстовая справочная база	http://scopus.com
Международная база полнотекстовых журналов Springer Journals	http://link.springer.com/
Международная база справочных изданий по всем отраслям знаний	http://www.springer.com/references
Международная реферативная и полнотекстовая справочная база данных научных изданий «Springer	https://www.nature.com/siteindex
Архив научных журналов «Национальный электронно-информационный	https://archive.neicon.ru/xmlui/

9 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает:

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа. Оснащение: доска, мультимедийные средства хранения, передачи и представления информации.

Учебные аудитории для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Оснащение: Доска, мультимедийный проектор, экран

Помещения для самостоятельной работы обучающихся. Оснащение: Персональные компьютеры с пакетом MS Office, выходом в Интернет и с доступом в электронную ин-формационно-образовательную среду университета

Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Оснащение: стеллажи для хранения учебно-наглядных пособий и учебно-методической документации.

Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Перечень вопросов и заданий для самостоятельной работы при подготовке к практическим занятиям:

Раздел 1. Теоретические основы организационной психологии

Тема 1.1 Основные понятия организационной психологии

Задание 1.

1. Охарактеризуйте основные различия между организациями древности и современными организациями.
2. Разграничьте предмет организационной психологии и психологии управления.
3. Ответьте на вопрос: является ли организацией (согласно выделенным Вами признакам) туристическая группа, которая едет на две недели отдыхать за рубеж? Обоснуйте свое решение.

Задание 2.

1. Назовите основные цели организации.
2. Дайте определение основным характеристикам организации. Размер. Сложность. Формализация. Рациональность.
3. Выберите одно из определений организации, которое наиболее полно отражает Ваше представление:
 - a. Организация – это социальная система для достижения специфических целей посредством коллективных действий.
 - b. Организация – это общность, ориентированная на достижение довольно специфических целей и проявляющая себя как социальная структура с высокой степенью формализации.
 - c. Организация – это группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели. Аргументируйте свою точку зрения.

Тема 1.2 . Жизненный цикл организации и его основные стадии

1. В чем особенность эволюционного подхода при рассмотрении развивающейся организации?
2. Охарактеризуйте стадии развития организации.
3. Какие циклы проходит организация в своем развитии?
4. Определите стадию развития следующих организаций: «Газпром», Телеканал «Россия», МГТУ, «БИЛАЙН» и др.

Тема 1.3. Управление организациями как вид социального управления

1. Как формировалась и развивалась наука управления?
2. Перечислите основные принципы и функции управления.
3. Назовите основные школы управления.
4. Какие методы управления Вы знаете?
5. Опишите социально-психологические методы управления, особенности их реализации.
6. Почему персонал считают главным ресурсом организации?
7. Дайте определение понятию «управление персоналом».
8. Опишите основные элементы системы управления персоналом: поиск, подбор, отбор, оценка, аттестация, развитие персонала.
9. Почему организационная культура является одним из эффективнейших инструментов управления персоналом?

2. Раздел Внутренняя среда организации

Тема 2.1 Организационная структура

Задание 1.

1. Внимательно проанализируйте, сопоставьте и оцените миссии четырех разных компаний. Там, где это возможно, предложите свой вариант формулировки. Укажите, какая информация необходима для изменения формулировки миссии.

2. Сформулируйте миссию социально-психологического факультета. Опишите исходные характеристики организации, анализ которых использовался Вами при формулировке миссии.

3. Какая связь существует между миссией и целями организации?

Задание 2.

1. Место и роль организационной структуры во внутренней среде организации

2. От каких факторов зависит организационная структура и принципы ее построения.

3. Назовите основные этапы проектирования организационных структур управления.

Тема 2.2 Организационная культура

1. Какие факторы влияют на формирование организационной культуры?

2. Функциональные состояния работников организации: понятие функционального состояния, виды.

3. Обязательные компоненты всех видов функциональных состояний. Основные группы методов исследования функциональных состояний. Работоспособность как функциональное состояние. Методика «САН»: назначение, сущность, применение. Профессиональное утомление: понятие и признаки.

4. Корпоративная культура: история и современное состояние.

3. Раздел Организационное развитие и развитие организаций

Тема 3.1. Основные концепции развития организации

1. Раскройте содержание понятия ресурсы организационного развития.

2. Охарактеризуйте основные концептуальные схемы развития и их использование в консультировании.

3. Назовите компонентные модели организации, их преимущества и недостатки.

Тема 3.2 Организационная диагностика

1. Назовите основные этапы организационной диагностики.

2. Охарактеризуйте методы диагностики организационных изменений.

3. Разработайте программу мероприятий по диагностике организации в условиях изменения.

4. Раздел Роль консультанта в организационном развитии

Тема 4.1 Позиции консультанта. Кодекс консультанта

Задание 1.

1. Охарактеризуйте основные роли консультанта.

2. Раскройте содержание ролевого кольца консультирования.

3. Охарактеризуйте основные положения кодекса консультанта.

Тема 4.2 Процесс консультирования при изменениях в организации

1. Выделите основные источники изменений.

2. Дайте характеристику компонентам организации, подверженным изменениям.

3. Раскройте понятие «изменение», охарактеризуйте виды изменений.

4. Опишите процедуру проведения изменений.

5. Управление процессом изменения.

5. Раздел Межличностные отношения и организационные конфликты.

Тема 5.1 .Конфликты в организации и способы их разрешения

1. Просмотр фильма «Конфликтология» (45 мин).
2. Задание: в знакомой организации (производственной группе или студенческой группе) дайте анализ причин конфликта и определите пути выхода из данных конфликтов. Используйте знания, полученные из фильма.

В чем специфика организационных конфликтов?

2. Раскройте причины возникновения деструктивных и конструктивных конфликтов.
3. Опишите классификация конфликтов в организации.
4. Какие стратегии поведения в конфликте Вы знаете?
5. Опишите типы конфликтных личностей.
6. Какие методики исследования конфликта в организации Вы знаете?
7. Сделайте анализ основных технологий разрешения конфликтов в организации.
8. Опишите технологию переговорного процесса.
9. Какие переговорные стратегии Вы знаете?

Методические рекомендации

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Организационная психология» предполагает более глубокую проработку ими отдельных тем курса, определенных программой. Основными видами и формами самостоятельной работы студентов по данной дисциплине являются: подготовка сообщений и докладов к семинарским занятиям; выполнение практических заданий; самоподготовка по вопросам; подготовка к зачету.

В процессе изучения данной дисциплины учитывается посещаемость лекций, оценивается активность студентов на семинарских занятиях, а также качество и своевременность подготовки теоретических материалов, творческих заданий и презентаций рефератов. По окончании изучения дисциплины проводится индивидуальный зачёт по предложенным вопросам.

Вопросы, выносимые на зачет, должны служить постоянными ориентирами при организации самостоятельной работы студента. Таким образом, усвоение учебного предмета в процессе самостоятельного изучения учебной и научной литературы является и подготовкой к зачету, а сам зачет становится формой проверки качества всего процесса самостоятельной учебной деятельности студента. Студент, показавший высокий уровень владения знаниями, умениями и навыками по предложенному вопросу, считается успешно освоившим учебный курс. В случае большого количества затруднений при раскрытии предложенного на зачёте вопроса студенту предлагается повторная подготовка и перезачёт.

Для успешного овладения курсом необходимо выполнять следующие требования: 1) посещать все занятия, т.к. весь тематический материал взаимосвязан между собой и теоретического овладения пропущенного недостаточно для качественного усвоения; 2) все рассматриваемые на семинарских занятиях вопросы обязательно фиксировать в отдельную тетрадь и сохранять её до окончания обучения в вузе; 3) обязательно выполнять все домашние задания; 4) проявлять активность на занятиях и при подготовке, т.к. конечный результат овладения содержанием дисциплины необходим, в первую очередь, самому студенту; 5) в случаях пропуска занятий, по каким-либо причинам, обязательно «отрабатывать» пропущенное занятие преподавателю во время индивидуальных консультаций.

Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации

а) Планируемые результаты обучения и оценочные средства для проведения промежуточной аттестации:

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
ОПК-15: Способен при выполнении задач профессиональной деятельности планировать и организовывать служебную деятельность исполнителей, осуществлять контроль и учет ее результатов		
ОПК-15.1	Планирует и организовывает служебную деятельность исполнителей при выполнении задач профессиональной деятельности	<p>Теоретические вопросы</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Зарождение концепции «организационного развития». Становление, институционализация и современное состояние дисциплины. 2. Классификация организаций. Типы организаций по взаимодействию с внешней средой. Типы организаций по взаимодействию подразделений. Типы организаций по взаимодействию с человеком. 3. Понятие организации (цели, функции, структура, способы взаимодействия). Основные характеристики организации. Размер. Сложность. Формализация. Рациональность. Иерархическая структура. 4. Жизненный цикл продукта и организации. Соотнесение стадии жизненного цикла, типов стратегии организации и особенностей персонала. 5. Цели организации. Иерархия целей. 6. Миссия организации. Факторы, влияющие на миссию организации. 7. Взаимосвязь целей и организационной структуры. Факторы формирования организационных структур. 8. Типы организационных структур. Сравнительная характеристика организационных структур. 9. Понятие. Факторы формирования организационной культуры. 10. Типы организационных культур. Классификация организаций

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>по типу организационной культуры.</p> <p>11. Роль консультанта в организационном развитии.</p> <p>12. Экспертное и процессуальное консультирование.</p> <p>13. Позиции консультанта. «Внешние» и «внутренние консультанты». Ролевое кольцо консультирования. Двойственная природа контракта при консультировании.</p> <p>14. Кодекс консультанта.</p> <p>15. Мифология и мифотворчество в консультировании.</p> <p>16. Концептуальное развитие и развитие организаций. Схемы развития и их использование в консультировании.</p> <p>17. Модели К. Левина, Бенниса—Шеппарда. 19. Типы организаций и внутриорганизационные отношения. Схемы Г. Минцберга, Р. Лайкерта, Л. Константина.</p> <p>18. Компонентные модели организации. Система 7С Мак-Кинси и производные концепции.</p> <p>19. Формула развития. Ресурсы развития Концепция первого шага.</p> <p>20. Виды и этапы диагностики. Проблемное поле диагностики. Проблемы и задачи. Внешние и внутренние проблемы организации.</p> <p>21. Анализ ресурсов развития. Оценка силы сопротивления.</p> <p>22. Методы стандартизированной (структурной) диагностики. Сбор, анализ, интерпретация и представление данных.</p> <p>23. Консультирование процесса изменения.</p> <p><i>Пример практических вопросов</i></p> <p>1. Исследуйте лидерские качества руководителей, подберите соответствующие методики. Представьте письменный анализ полученных результатов.</p>

<i>Код индикатора</i>	<i>Индикатор достижения компетенции</i>	<i>Оценочные средства</i>
		<p>2. Исследуйте организационную культуру конкретной фирмы (компании, учреждения), выбрав соответствующую методику. Представьте письменный анализ полученных результатов.</p> <p>3. Исследуйте особенности мотивационной сферы сотрудников организации, подберите соответствующие методики. Представьте письменный анализ полученных результатов.</p> <p>4. Проведите исследование коммуникативных качеств сотрудников организации, подберите соответствующие методик. Представьте письменный анализ полученных результатов.</p> <p>5. Сделайте анализ конфликтной личности. Исследуйте возможные стратегии поведения в конфликте, подберите соответствующие методики.</p>

б) Порядок проведения промежуточной аттестации, показатели и критерии оценивания

Промежуточная аттестация по дисциплине включает теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень усвоения обучающимися знаний, и практические задания, выявляющие степень сформированности умений и владений, проводится в форме экзамена.

Экзамен по данной дисциплине проводится в устной форме по экзаменационным билетам, каждый из которых включает 2 теоретических вопроса и одно практическое задание.

Показатели и критерии оценивания экзамена:

– на оценку **«отлично»** (5 баллов) – обучающийся демонстрирует высокий уровень сформированности компетенций, всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, свободно выполняет практические задания, свободно оперирует знаниями, умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.

– на оценку **«хорошо»** (4 балла) – обучающийся демонстрирует средний уровень сформированности компетенций: основные знания, умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.

– на оценку **«удовлетворительно»** (3 балла) – обучающийся демонстрирует пороговый уровень сформированности компетенций: в ходе контрольных мероприятий допускаются ошибки, проявляется отсутствие отдельных знаний, умений, навыков, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (2 балла) – обучающийся демонстрирует знания не более 20% теоретического материала, допускает существенные ошибки, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.

– на оценку **«неудовлетворительно»** (1 балл) – обучающийся не может показать знания на уровне воспроизведения и объяснения информации, не может показать интеллектуальные навыки решения простых задач.