


**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
**«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**(ФГБОУ ВО «ВГУ»)**

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий кафедрой  
общей и социальной психологии

 Гайдар К.М.  
подпись

01.06.2020

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Б1.В.14 Организационная психология**

*Код и наименование дисциплины в соответствии с Учебным планом*

**1. Шифр и наименование специальности:**

37.05.02 Психология служебной деятельности

**2. Специализация:** Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях

**3. Квалификация выпускника:** психолог

**4. Форма образования:** очная

**5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** общей и социальной психологии факультета философии и психологии

**6. Составители программы:** Тимофеева Ольга Валерьевна, канд. психол. наук, Меланьина Анна Анатольевна канд. психол. наук

*ФИО, ученая степень, ученое звание*

**7. Рекомендована:** научно-методическим советом факультета философии и психологии, протокол от 30.06.2020, № 1400-06

*наименование рекомендующей структуры, дата, номер протокола*

*отметки о продлении*

**8. Учебный год:** 2022/2023

**Семестр(-ы):** 5

## 9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Цель изучения учебной дисциплины – подготовка обучающихся в области организационной психологии, формирование у будущих специалистов-психологов систематизированных базовых понятий и научных представлений о психологических основах формирования и развития организаций, их моделях и структуре, методах их психологического исследования, а также ознакомление студентов со специальными проблемами исследования и консультирования организаций как социальных систем, его теоретическими основами и ролью личности психолога-консультанта в организационных процессах.

Основными задачами учебной дисциплины являются:

1) формирование у обучающихся научно-психологических представлений о процессах жизнедеятельности организации: этапах развития, стратегии, целях, культуре, особенностях;

2) овладение будущими специалистами системой основных психологических знаний, умений, навыков и компетенций, необходимых для профессиональной деятельности психолога в сфере организационной психологии и консультирования;

3) развитие у обучающихся творческого мышления;

4) развитие и совершенствование способностей студентов к анализу возможностей человеческих ресурсов в социальных организациях, ознакомление их с передовыми технологиями в сфере организационной психологии и консультирования;

5) расширение знаний будущих специалистов по проблематике профессионального отношения к сложным ситуациям социально-психологического исследования организаций и организационного консультирования;

6) формирование умения выделять психологические проблемы в организациях, научно обоснованно определять цели и ставить задачи при решении этих проблем.

## 10. Место учебной дисциплины в структуре ООП:

Учебная дисциплина «Организационная психология» относится к блоку «Дисциплины (модули)» Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности и входит в вариативную часть этого блока (обязательная дисциплина).

Приступая к изучению данной дисциплины, студенты должны иметь подготовку по социальной психологии. У студентов должны быть сформированы элементы следующих компетенций:

– *способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности (ОК-5)* – в части **знаний** категориального аппарата, методологических принципов, основных направлений, проблем и феноменологии социальной психологии, используемых в ней методов, областей практического применения знаний социальной психологии; **умения** объяснять и интерпретировать социально-психологические закономерности работы коллективов; **владения** базовыми методическими приемами изучения социально-психологических особенностей групп и коллективов, а также входящих в них индивидов, приемами организации совместной работы в группах и коллективах, учета социально-психологических различий входящих в них индивидов;

– *способность выявлять специфику психического функционирования человека с учетом особенностей возрастных этапов, кризисов развития и фак-*

торов риска, его принадлежности к профессиональной, гендерной, этнической и социальным группам (ПК-2) – в части **знания** социально-психологических особенностей различных социальных групп; **умения** анализировать с позиций психологических теорий и концепций особенности малых и больших групп, поведения человека в составе различных групп, объяснять психологические особенности различных социальных групп и входящих в них индивидов; **владения** навыками применения знаний социальной психологии для психологического анализа, объяснения и интерпретации социально-психологических особенностей различных групп и общностей людей.

Учебная дисциплина «Организационная психология» является предшествующей для следующих дисциплин: «Психология служебного коллектива», «Психология конфликта», «Психология кадрового менеджмента», «Психология общения и переговоров», «Технологии социально-психологического развития служебного коллектива».

### 11. Планируемые результаты обучения по дисциплине (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников):

Компетенция		Планируемые результаты обучения
Код	Название	
ОК-5	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, конфессиональные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности	<p><b>знать:</b> категориальный аппарат, методологические принципы, основные направления, проблемы и феноменологию организационной психологии, используемые в ней методы, области практического применения знаний организационной психологии</p> <p><b>уметь:</b> объяснять с позиций психологических теорий и концепций социально-психологические особенности различных организаций, поведения человека в их составе, взаимодействия человека и организации</p> <p><b>владеть:</b> навыками применения знаний организационной психологии для объективного психологического объяснения и интерпретации организационных ситуаций, фактов жизнедеятельности организации, в которых проявляются поведение людей, индивидуально-психологические и социально-психологические особенности личностей и групп в составе организаций</p>
ОК-8	способностью принимать оптимальные организационно-управленческие решения	<p><b>знать:</b> социально-психологические закономерности принятия организационно-управленческих решений и факторы, обеспечивающие их оптимальный характер</p> <p><b>уметь:</b> объяснять особенности, этапы, закономерности принятия организационно-управленческих решений, учитывать факторы, обеспечивающие их оптимальный характер</p> <p><b>владеть:</b> навыками выработки организационно-управленческих решений на основе анализа организационных ситуаций, обоснования принимаемых решений различными факторами</p>
ПК-11	способность изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способству-	<p><b>знать:</b> основные психологические теории управления личным составом служебных подразделений, благоприятного психологического климата, типовые психологические технологии, методы и способы работы с персоналом организации, создания позитивного психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности</p> <p><b>уметь:</b> анализировать основные тенденции профессио-</p>

	<p>ющего оптимизации служебной деятельности</p>	<p>нально-личностного развития субъекта служебной деятельности, состояние психологического климата служебного коллектива, квалифицированно подбирать и применять методы и приемы создания оптимального психологического климата в служебных коллективах, проводить психологическую работу с личным составом служебных коллективов с целью предотвращения конфликтов</p> <p><b>владеть:</b> навыками анализа основных тенденций профессионально-личностного развития субъекта служебной деятельности, состояния психологического климата служебного коллектива, квалифицированного подбора и применения методов и приемов создания оптимального психологического климата в служебных коллективах, проведения психологической работы с личным составом служебных подразделений с целью предотвращения конфликтов</p>
--	---	--

**12. Объем дисциплины в зачетных единицах/часах** (в соответствии с учебным планом) — 3 ЗЕТ / 108 часов.

**Форма промежуточной аттестации** (зачет/экзамен) – экзамен.

**13. Виды учебной работы:**

Вид учебной работы	Трудоемкость (часы)		
	Всего	По семестрам	
		5 сем.	
Аудиторные занятия	<b>44</b>	<b>44</b>	
в том числе: лекции	14	14	
практические	30	30	
лабораторные	0	0	
Самостоятельная работа	<b>28</b>	<b>28</b>	
Контроль	<b>36</b>	<b>36</b>	
Итого:	<b>108</b>	<b>108</b>	

**13.1. Содержание дисциплины:**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
<b>1. Лекции</b>		
1.1	Организационная психология как научная дисциплина	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. История развития организационной психологии.</li> <li>2. Предмет и задачи организационной психологии.</li> <li>3. Методы организационной психологии.</li> <li>4. Место психолога в организации.</li> </ol>
1.2	Общая характеристика организации	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Природа организации. История развития представлений об организации (Р. Акофф).</li> <li>2. Общие характеристики организации.</li> <li>3. Организационная структура.</li> <li>4. Теории (модели, образы) организации.</li> <li>5. Организация как система.</li> <li>6. Внешняя среда и внутренние переменные организации.</li> <li>7. Жизненный цикл организации.</li> <li>8. Современное понимание организации.</li> </ol>
1.3	Управление организацией	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Управление организацией как искусство: классические и современные теории.</li> <li>2. Системная модель организации как объекта управления.</li> <li>3. Управление как процесс принятия решений.</li> <li>4. Феномен организационной власти.</li> <li>5. Модели применения и методы использования организа-</li> </ol>

		<p>ционной власти.</p> <p>6. Управление стратегией организации.</p> <p>7. Стратегические цели и миссия организации.</p> <p>8. Управление персоналом как стратегическим ресурсом организации.</p>
1.4	Организационное поведение	<p>1. Динамика и модели взаимодействия человека и организации.</p> <p>2. Проблема вхождения человека в организацию.</p> <p>3. Проблема адаптации человека в организации.</p> <p>4. Феномен организационного поведения.</p>
1.5	Группы в организации	<p>1. Группы в организации: уровни анализа.</p> <p>2. Личность в группе.</p> <p>3. Групповые нормы и групповая динамика.</p> <p>4. Природа и классификация групп в организации.</p> <p>5. Стадии развития группы.</p> <p>6. Общие характеристики групп в организации.</p> <p>7. Взаимодействие человека и группы.</p> <p>8. Формальные и неформальные группы в организациях.</p> <p>9. Природа и классификация групп в организации.</p> <p>10. Стадии развития группы.</p> <p>11. Общие характеристики групп в организации.</p> <p>12. Взаимодействие человека и группы.</p> <p>13. Формальные и неформальные группы в организациях.</p>
1.6	Коммуникации в организации	<p>1. Организация как система коммуникаций.</p> <p>2. Типы коммуникативных сетей.</p> <p>3. Межличностные и организационные барьеры коммуникации.</p> <p>4. Методы оптимизации коммуникации в организации.</p>
1.7	Организационная культура	<p>1. Организация и культура: основные понятия и составляющие.</p> <p>2. Методы и подходы к изучению организационной культуры.</p> <p>3. Структура организационной культуры.</p> <p>4. Организационная культура как совокупность локальных субкультур.</p> <p>5. Модели организационных культур.</p> <p>6. Типологии организационных культур.</p> <p>7. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры.</p> <p>8. Проблема управляемости организационной культуры.</p> <p>9. Влияние организационной культуры: организационный (социально-психологический) климат.</p>
1.8	Мотивация персонала организации	<p>1. Понятие мотивации персонала: проблема классификации мотивов.</p> <p>2. Содержательные (диспозиционные) теории мотивации.</p> <p>3. Процессуальные (когнитивные) теории мотивации.</p> <p>4. Отечественные исследования мотивации труда.</p> <p>5. Основные системы методов улучшения мотивации персонала.</p>
1.9	Конфликты в организации	<p>1. Конфликты в организациях: понятие, структура и динамика конфликта.</p> <p>2. Типологии конфликтов.</p> <p>3. Стратегии поведения в конфликте.</p> <p>4. Управление конфликтами.</p>
1.10	Лидерство и руководство в организации	<p>1. Природа лидерства и эффективность руководства.</p> <p>2. Лидерство и организационная власть.</p> <p>3. Структурные теории лидерства.</p> <p>4. Поведенческие теории лидерства.</p> <p>5. Ситуационные подходы к оценке эффективности руководства.</p> <p>6. Новые подходы к феномену лидерства.</p>
<b>2. Практические занятия</b>		
2.1	Общая характеристика орга-	1. Возможные типологии организаций, их основания.

	низации	<p>2. Типология организаций как социотехнических систем.</p> <p>3. Типология организаций по взаимодействию с внешней средой.</p> <p>4. Типология организаций по характеру взаимодействия подразделений.</p> <p>5. Типология организаций по способу взаимодействия с человеком.</p> <p>6. Современные типы организаций информационного общества.</p> <p>7. Другие типологии организаций: естественные и искусственные, официальные и неофициальные, формальные и неформальные, унитарные и плюралистические, механические и органические, бюрократические, самообучающиеся (интеллектуальные).</p> <p>8. Виды организаций: государственные, идеологические (миссионерские), творческие, производственные, предпринимательские.</p> <p>9. Организация как открытая система. «Тектология» А.А. Богданова. Теория открытых систем (Л. фон Берталанфи). Ресурсная модель организации.</p>
2.2	Управление организацией	<p>1. Общая характеристика классических теорий организационного управления. Школа «научного управления» Ф. Тейлора.</p> <p>2. Бюрократическая концепция организации М. Вебера.</p> <p>3. Административная школа А. Файоля.</p> <p>4. Школа человеческих отношений М. Фоллет и Э. Мэйо.</p> <p>5. Процессный подход.</p> <p>6. Поведенческий подход к управлению организацией К. Арджириса, Р. Лайкерта, Д. МакГрегора и Ф. Херцберга.</p> <p>7. Системный подход Д. Катца, Р. Кана и др.</p> <p>8. Ситуационный подход П. Лоуренса, Дж. Лорша, Ф. Каста и др.</p> <p>9. Общая характеристика современных подходов к управлению организацией.</p> <p>10. Управление стратегией организации. Применение SWOT-анализа при разработке стратегии.</p>
2.3	Организационное поведение	<p>1. Организационная власть как фактор организационного поведения. Классификация оснований власти.</p> <p>2. Модель власти в организационном поведении. Классификация источников власти Дж. Френча и Б. Рейвена. Косвенные методы влияния и приемы использования в организационной власти.</p> <p>3. Ценности персонала и организационное поведение. Источники и виды ценностей.</p> <p>4. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение: авторитаризм, макиавеллизм, локус контроля, ориентация на достижения, склонность к риску, догматизм.</p> <p>5. Проблема нормы и патологии в организационном поведении.</p> <p>6. Глобальные аспекты организационного поведения: влияние процесса глобализации, культурное разнообразие.</p> <p>7. Факторы высокоэффективной организации в свете организационного поведения: изменение ожиданий потребителей, изменения рабочей силы, изменения в организациях.</p> <p>8. Современные подходы к пониманию организационного поведения. Изменение парадигм организационного поведения.</p>
2.4	Группы в организации	<p>1. Основы групповой эффективности.</p> <p>2. Групповая динамика. Факторы групповой нормализации и групповой поляризации.</p> <p>3. Факторы принятия решения в группах. Методы повышения эффективности группового принятия решения.</p>

		<p>4. Групповая и организационная идентичность.</p> <p>5. Групповые защитные механизмы.</p> <p>6. Феномен моббинга в организации.</p> <p>7. Межгрупповая динамика. Межгрупповые проблемы в организациях. Причины конфликтов между группами в организации и методы их разрешения.</p> <p>8. Феномен команды в организации. Факторы и методы формирования команд.</p> <p>9. Виды команд. Технологии управления и совершенствование командных процессов.</p>
2.5	Управление процессом организационных изменений	<p>1. Изменения в организациях, стратегии запланированных изменений. Проблемы проведения стратегических изменений в организациях.</p> <p>2. Типы организационного развития. Этапы и методы организационного развития. Совместимость выбранной стратегии и организационной культуры, оценка «культурного риска».</p> <p>3. Модель запланированного организационного изменения. Модель процесса изменений К. Левина.</p> <p>4. Сопротивление персонала изменениям: условия и причины. Факторы, способствующие и препятствующие инновациям. Ролевое позиционирование: «сторонники», «противники», «пассивные сторонники», «опасные элементы».</p> <p>5. Управление процессом организационных изменений. Методы преодоления сопротивления изменениям.</p> <p>6. Соотношение понятий «организационная культура» и «организационный (социально-психологический климат) климат». Содержание и структура социально-психологического климата коллектива.</p> <p>7. Методы изучения и оценки организационного (социально-психологического) климата: достоинства и ограничения.</p> <p>8. Соотношение понятий «организационная идентичность», «лояльность», «приверженность» организации. Проблемы обеспечения лояльности персонала.</p> <p>9. Методы оценки и обеспечения лояльности персонала.</p>
2.6	Организационная культура	<p>1. Проблема управляемости организационной культуры. Соответствие стратегии и культуры организации. Норма управляемости и организационная культура.</p> <p>2. Подходы к управлению культурой организации. Структура организации и тип культуры. Доминантная культура, субкультуры и контркультуры.</p> <p>3. Социально-психологические факторы эффективности управления организационной культурой. Методы управления организационной культурой.</p> <p>4. Традиции, обряды и ритуалы организации.</p> <p>5. Формы выражения организационной культуры: мифы, легенды, символика, язык организации. Символический менеджмент. Имидж организации.</p> <p>6. Влияние организационной культуры на эффективность организации. Влияние организационной культуры на руководителя, персонал и организационную эффективность.</p> <p>7. Содержание и показатели анализа организационной культуры. Инструменты оценки организационной культуры.</p> <p>8. Информационная культура организации.</p> <p>9. Проблема кросскультурного переноса концепций управления организационной культурой.</p>
2.7	Мотивация персонала организации	<p>1. Теория иерархии потребностей человека А. Маслоу.</p> <p>2. Теория ERG К. Альдерфера.</p> <p>3. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда.</p> <p>4. Теория межличностных потребностей У. Шутца.</p> <p>5. Двухфакторная теория Ф. Херцберга.</p> <p>6. Теория ожидания В. Врума, Л. Портера и Э. Лоулера.</p> <p>7. Теория постановки целей Э. Лока, Г. Латэма и Т. Райена.</p>

		8. Теория равенства С. Адамса. 9. Программы и методы мотивации персонала. 10. Управление мотивацией персонала. Проблемы мотивации персонала.
2.8	Управление как процесс принятия решений	1. Управление как процесс принятия решений. Типы управленческих решений. Модели принятия решений. Структура рационального решения. 2. Управление конфликтами. Структурные методы управления конфликтами. 3. Структура и динамика конфликта. Типологии конфликтов. Стратегии поведения в конфликте. 4. Переговоры как основной инструмент разрешения конфликтов. Стратегии, принципы и методы переговоров.
2.9	Лидерство и руководство в организации	1. Поведенческие теории: теория К. Левина, двухфакторная теория Университета Огайо, «управленческая решетка» Р. Блейка и Дж. Моутона, концепция «системы управления 1, 2, 3 и 4» Р. Лайкерта. 2. Ситуационные подходы к оценке эффективности руководства: РМ-теория лидерства Д. Мисуми; ситуационная модель лидерства Ф. Фидлера; модель лидерства П. Херси и К. Бланшара. 3. Нормативная модель принятия управленческих решений В. Врума, Ф. Йеттона и А. Яго; вероятностная теория путей и целей Р. Хауса. 4. Новые подходы к феномену лидерству: теория атрибутивного лидерства, харизматическое и трансформационное лидерство. 5. Критерии оценки эффективности руководства. 6. Роль лидерства в формировании, внедрении и развитии культуры организации.

### 13.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий:

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины	Виды занятий (часов)			
		Лекции	Пр. занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	Организационная психология как научная дисциплина	1	2	2	5
2	Общая характеристика организации	1	2	2	5
3	Управление организацией	1	2	3	6
4	Организационное поведение	1	4	3	8
5	Группы в организации	2	4	3	9
6	Коммуникации в организации	2	4	3	9
7	Организационная культура	2	4	3	9
8	Мотивация персонала организации	2	4	3	9
9	Конфликты в организации	1	2	3	6
10	Лидерство и руководство в организации	1	2	3	6
	Контроль		36		36
	<b>Итого:</b>	<b>14</b>	<b>30</b>	<b>28</b>	<b>108</b>

### 14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Освоение дисциплины предполагает не только обязательное посещение обучающимся аудиторных занятий (лекций, практических занятий) и активную работу на них, но и самостоятельную учебную деятельность, на которую отводится 28 часов, а также работу при подготовке к промежуточной аттестации – экзамену (отводится 36 часов).

Самостоятельная учебная деятельность студентов по дисциплине «Организационная психология» предполагает изучение и конспектирование рекомендуе-



мой преподавателем литературы по вопросам практических занятий (приведены выше), самостоятельное освоение понятийного аппарата и подготовку к текущим аттестациям (контрольным работам) (примеры см. ниже).

Вопросы практических занятий обсуждаются на занятиях в виде устного опроса – индивидуального и фронтального. При подготовке к практическим занятиям обучающимся важно помнить, что их задача, отвечая на основные вопросы плана занятия и дополнительные вопросы преподавателя, показать свои знания и кругозор, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки, умение отстаивать свою профессиональную позицию. В ходе устного опроса выявляются детали, которые по каким-то причинам оказались недостаточно осмысленными студентами в ходе учебных занятий. Тем самым опрос выполняет важнейшие обучающую, развивающую и корректирующую функции, позволяет студентам учесть недоработки и избежать их при подготовке к экзамену.

Конспектирование рекомендуемых преподавателем литературных источников предназначено для более глубокого и осмысленного усвоения обучающимися теоретического материала. Одна из главных задач обучающегося – научиться отбирать из психологического текста главные мысли и положения. Конспект не должен сводиться ни к сплошному переписыванию рекомендованного источника, ни к его тезисному изложению, напоминающему план. Конспектированию подлежат статьи из научных журналов и сборников статей, главы (параграфы) учебников, учебных пособий, монографий. При подготовке конспекта обязательно указывается автор книги (статьи), место и год издания, страницы, на которых расположен конспектируемый текст в источнике. Поощряются сопровождающие конспект комментарии студента, представление основных идей в форме схем или таблиц.

Все выполняемые студентами самостоятельно задания (конспекты литературных источников) подлежат последующей проверке преподавателем для получения допуска к экзамену.

## 15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Бакирова Г.Х. Психология эффективного стратегического управления персоналом / Г.Х. Бакирова. – Москва : Юнити-Дана, 2012. – 592 с. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118124">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=118124</a>
2	Организационная психология : учебник / А.Б. Леонова и др.]. – Москва : ИНФРА-М, 2014. – 427 с.
3	Розенштиль фон Л. Организационная психология / Лутц фон Розенштиль, Вальтер Мольт, Бруно Рюттингер. – Харьков : Гуманитар. центр, 2014. – 462 с.
4	Свенцицкий А.Л. Организационная психология : учебник для вузов / А.Л. Свенцицкий. – Москва : Юрайт, 2014. – 503 с.

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
5	Берн Э. Лидер и группа. О структуре и динамике организаций и групп / Э. Берн. – Екатеринбург, 2002. – 320 с.
6	Герберт Д. Организационная психология. Человек и организация : [учебник] / Д Герберт. – Харьков : Гуманитар. центр, 2006. – 598 с.
7	Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология : учебник для вузов / Линда Джуэлл. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 720 с.
8	Жуков Ю.М. Методы практической социальной психологии : Диагностика. Консультирование. Тренинг / Ю.М. Жуков, А.К. Ерофеев, С.А. Липатов. – Москва : Аспект Пресс, 2004. – 256 с.
9	Жуков Ю.М. Технологии командообразования : [учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по

	направлению и специальности «Психология»] / Ю.М. Жуков, А.В. Журавлев, Е.Н. Павлова. – Москва : Аспект Пресс, 2008. – 319 с.
10	Кабаченко Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами / Т.С. Кабаченко. – Санкт-Петербург : Питер, 2003. – 400 с.
11	Леонова А.Б. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития : хрестоматия / А.Б. Леонова. – Москва : Радикс, 1995. – 440 с.
12	Липатов С.А. Методы социально-психологической диагностики организации / С.А. Липатов // Введение в практическую социальную психологию / под ред. Ю.М. Жукова, Л.А. Петровской, О.В. Соловьевой. – Москва : Смысл, 1996. – С. 248-264.
13	Мучински П. Психология, профессия, карьера / П. Мучински. – Санкт-Петербург : Питер, 2004. – 539 с.
14	Огнев А.С. Организационное консультирование в стиле коучинг / А.С. Огнев. – Санкт-Петербург : Речь, 2003. – 192 с.
15	Организационная психология : учебник для академического бакалавриата / под ред. А.В. Карпова. – Москва : Юрайт, 2014. – 570 с.
16	Организационная психология / Л.А. Верещагина [и др.] ; под ред. Г.В. Суходольского. – Харьков : Гуманитар. центр, 2004. – 254 с.
17	Организационная психология : Хрестоматия / сост. и общ. ред. Л.В. Винокурова, И.И. Скрипнюка. – Санкт-Петербург : Питер, 2000. – 512 с.
18	Очерки организационной психологии / под ред. А.С. Огнева. – Воронеж : ВГИ, 1998. – 220 с.
19	Почебут Л.Г. Организационная социальная психология / Л.Г. Почебут. – Санкт-Петербург : Речь, 2000. – 296 с.
20	Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С. Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – Санкт-Петербург: Речь, 2001. – 448 с.
21	Психология менеджмента : учебник для студ. вузов / под ред. Г.С. Никифорова. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2004. – 638 с. – (Учебник для вузов).
22	Скотт П. Психология оценки и принятия решений / П. Скотт. – Москва : Филинь, 1998. – 368 с.
23	Харский К. Благонадежность и лояльность персонала / К. Харский. – Санкт-Петербург : Питер, 2003. – 496 с.
24	Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Эдгар Шейн ; под общ. ред. Т.Ю. Ковалевой. – Санкт-Петербург : Питер, 2007. – 330 с.
25	Шермерорн Дж. Организационное поведение / Дж. Шермерорн, Дж. Хант, Р. Осборн. – Санкт-Петербург : Питер, 2004. – 637 с.

в) информационные электронно-образовательные ресурсы (официальные ресурсы интернет):

№ п/п	Источник
26	Зубарев Г.А. Организационное поведение : лекции, ситуации, тесты [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Г.А. Зубарев. – Электрон. текстовые дан. – Воронеж : ИПЦ ВГУ, 2013. – Ч. 1. – 32 с. – Загл. с титул. экрана. – Текстовый файл. – Windows 2000; Adobe Acrobat Reader 4.0. – URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m13-199.pdf">http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m13-199.pdf</a>
27	Психология [Электронный ресурс] : Реферативный журнал: РЖ / ВИНТИ. – Москва : ВИНТИ, 2002-. – В ЗНБ ВГУ с 2002 г. – ЭБ. – Ежемесячно.
28	Социальные и гуманитарные науки. Философия и социология : Библиогр. база данных. 1981–2016 гг. / ИНИОН РАН. – Москва, 2017. – (CD-ROM).
29	ЭБС Университетская библиотека онлайн. – URL: <a href="http://biblioclub.ru">http://biblioclub.ru</a>
30	Электронный каталог Научной библиотеки Воронежского государственного университета. – URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru">http://www.lib.vsu.ru</a> .

## 16. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1	Зубарев Г.А. Организационное поведение : лекции, ситуации, тесты [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Г.А. Зубарев. – Электрон. текстовые дан. – Воронеж : ИПЦ ВГУ, 2013. – Ч. 1. – 32 с. – Загл. с титул. экрана. – Текстовый файл. – Windows 2000; Adobe Acrobat Reader 4.0. – URL: <a href="http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m13-199.pdf">http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m13-199.pdf</a>
2	Леонова А.Б. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы развития : хрестоматия / А.Б. Леонова. – Москва : Радикс, 1995. – 440 с.
3	Организационная психология : учебник для академического бакалавриата / под ред.

	А.В. Карпова. – Москва : Юрайт, 2014. – 570 с.
4	Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности / под ред. Г.С Никифорова, М.А. Дмитриевой, В.М. Снеткова. – Санкт-Петербург: Речь, 2001. – 448 с.
5	Психология менеджмента : учебник для студ. вузов / под ред. Г.С. Никифорова. – Санкт-Петербург [и др.] : Питер, 2004. – 638 с. – (Учебник для вузов).

## 17. Информационные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы.

Неисключительная лицензия на 3 пользовательские версии ПО «STATISTICA Advanced 10.0 RUS»; договор №3010-08/19-13 от 18.03.2013 с ООО «Ал-Софт» (Казань); бессрочный.

WinPro 8 RUS Upgrd OLP NL Acdm. Договор №3010-07/37-14 от 18.03.2014; бессрочная лицензия.

OfficeStd 2013 RUS OLP NL Acdmс. Договор №3010-07/37-14 от 18.03.2014; бессрочная лицензия.

Неисключительные права на ПО Dr.Web (антивирусная защита). Сублицензионный контракт №3010-07/77-17 от 29.12.2017, действует до 28.02.2019.

Справочная правовая система «Консультант-плюс», версия сетевая. Договор о сотрудничестве №14-2000/RD от 10.04.2000 с АО ИК «Информсвязь-Черноземье» (Воронеж); бессрочный.

Справочная правовая система «Гарант», версия сетевая. Договор о сотрудничестве №19/08 от 10.12.2006 с ООО «Гарант-Сервис»; бессрочный.

## 18. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типов, текущего контроля и промежуточной аттестации (г.Воронеж, проспект Революции, д.24, ауд. 407): специализированная мебель, ноутбук ASUS X51RL, мультимедиа-проектор NEC NP64, экран для проектора.

Лаборатория практической психологии – помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования (г.Воронеж, проспект Революции, д.24, ауд. 307/4): ноутбук ASUS X51RL, мультимедиапроектор NEC NP64, экран для проектора.

Компьютерный класс (кабинет информационных технологий №2) для проведения индивидуальных и групповых консультаций, аудитория для самостоятельной работы, помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования (г.Воронеж, проспект Революции, д.24, ауд. 303): специализированная мебель, 15 ПК на базе процессора Intel Cor 2 Duo.

## 19. Фонд оценочных средств:

### 19.1 Перечень компетенций с указанием этапов формирования и планируемых результатов обучения:

Код и содержание компетенции (или ее части)	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции посредством формирования знаний, умений, навыков)	Этапы формирования компетенции (разделы (темы) дисциплины или модуля и их наименование)	ФОС (средства оценивания)
ОК-5 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, культурные, кон-	<b>Знать:</b> категориальный аппарат, методологические принципы, основные направления, проблемы и феноменологию организационной психологии, ис-	1.1. Организационная психология как научная дисциплина 1.2. Общая характеристика организации	Контрольная работа № 1 (тема 1.3) Контрольная работа № 2 (тема 1.4)

<p>фессиональные различия, предупреждать и конструктивно разрешать конфликтные ситуации в процессе профессиональной деятельности</p>	<p>пользуемые в ней методы, области практического применения знаний организационной психологии</p>	<p>1.3. Управление организацией 1.4. Организационное поведение 1.5. Группы в организации 1.6. Коммуникации в организации 1.7. Организационная культура</p>	
	<p><b>Уметь:</b> объяснять с позиций психологических теорий и концепций социально-психологические особенности различных организаций, поведения человека в их составе, взаимодействия человека и организации</p>	<p>1.8. Мотивация персонала организации 1.9. Конфликты в организации 1.10. Лидерство и руководство в организации 2.1. Общая характеристика организации 2.2. Управление организацией 2.3. Организационное поведение 2.4. Группы в организации 2.6. Организационная культура</p>	<p>Контрольная работа № 2 (темы 1.8, 2.3)</p>
	<p><b>Владеть:</b> навыками применения знаний организационной психологии для объективного психологического объяснения и интерпретации организационных ситуаций, фактов жизнедеятельности организации, в которых проявляются поведение людей, индивидуально-психологические и социально-психологические особенности личностей и групп в составе организаций</p>	<p>2.5. Управление процессом организационных изменений 2.7. Мотивация персонала организации 2.8. Управление как процесс принятия решений 2.9. Лидерство и руководство в организации</p>	<p>Контрольная работа № 2 (тема 2.7)</p>
<p>ОК-8 способность принимать оптимальные организационно-управленческие решения</p>	<p><b>Знать:</b> социально-психологические закономерности принятия организационно-управленческих решений и факторы, обеспечивающие их оптимальный характер</p>	<p>1.2. Общая характеристика организации 1.3. Управление организацией 1.4. Организационное поведение 1.5. Группы в организации 1.6. Коммуникации в организации</p>	<p>Контрольная работа № 1 (тема 1.3) Контрольная работа № 2 (тема 1.4)</p>
	<p><b>Уметь:</b> объяснять особенности, этапы, закономерности принятия организационно-управленческих решений, учитывать факторы, обеспечивающие их оптимальный характер</p>	<p>1.10. Лидерство и руководство в организации 2.1. Общая характеристика организации 2.2. Управление организацией 2.3. Организацион-</p>	<p>Контрольная работа № 2 (тема 2.3)</p>

		ное поведение 2.4. Группы в организации	
	<b>Владеть:</b> навыками выработки организационно-управленческих решений на основе анализа организационных ситуаций, обоснования принимаемых решений различными факторами	2.5. Управление процессом организационных изменений 2.7. Мотивация персонала организации 2.8. Управление как процесс принятия решений 2.9. Лидерство и руководство в организации	Контрольная работа № 2 (тема 2.7)
ПК-11 способность изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности	<b>Знать:</b> основные психологические теории управления личным составом служебных подразделений, благоприятного психологического климата, типовые психологические технологии, методы и способы работы с персоналом организации, создания позитивного психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности	1.3. Управление организацией 1.4. Организационное поведение	Контрольная работа № 1 (тема 1.3) Контрольная работа № 2 (тема 1.4)
	<b>Уметь:</b> анализировать основные тенденции профессионально-личностного развития субъекта служебной деятельности, состояние психологического климата служебного коллектива, квалифицированно подбирать и применять методы и приемы создания оптимального психологического климата в служебных коллективах, проводить психологическую работу с личным составом служебных коллективов с целью предотвращения конфликтов	1.8. Мотивация персонала организации 1.9. Конфликты в организации 2.2. Управление организацией	Контрольная работа № 2 (тема 1.8)
	<b>Владеть:</b> навыками анализа основных тенденций профессионально-личностного развития субъекта служебной деятельности, состояния психологического климата служебного коллектива, квалифицированного подбора и применения методов и приемов создания оптимального психологического климата в слу-	2.5. Управление процессом организационных изменений 2.7. Мотивация персонала организации 2.8. Управление как процесс принятия решений	Контрольная работа № 2 (тема 2.7)

	жебных коллективах, проведения психологической работы с личным составом служебных подразделений с целью предотвращения конфликтов		
Промежуточная аттестация			КИМ № 1

## 19.2 Описание критериев и шкалы оценивания компетенций (результатов обучения) при промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения на экзамене используются следующие **показатели**:

1) знание учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, законов, закономерностей);

2) знание методологических принципов, основных направлений, проблем и феноменологии организационной психологии, используемых в ней методов, областей практического применения знаний организационной психологии;

3) знание социально-психологических закономерностей принятия организационно-управленческих решений и факторов, обеспечивающих их оптимальный характер, основных психологических теорий управления личным составом служебных подразделений, благоприятного психологического климата, типовых психологических технологий, методов и способов работы с персоналом организации, создания позитивного психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности;

4) умение иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований;

5) умение объяснять с позиций психологических теорий и концепций социально-психологические особенности различных организаций, поведения человека в их составе, взаимодействия человека и организации;

6) умение объяснять особенности, этапы, закономерности принятия организационно-управленческих решений, учитывать факторы, обеспечивающие их оптимальный характер, анализировать основные тенденции профессионально-личностного развития субъекта служебной деятельности, состояние психологического климата служебного коллектива, квалифицированно подбирать и применять методы и приемы создания оптимального психологического климата в служебных коллективах, проводить психологическую работу с личным составом служебных коллективов с целью предотвращения конфликтов;

7) умение излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы;

8) владение навыками применения знаний организационной психологии для объективного психологического объяснения и интерпретации организационных ситуаций, фактов жизнедеятельности организации, в которых проявляются поведение людей, индивидуально-психологические и социально-психологические особенности личностей и групп в составе организаций, анализа основных тенденций профессионально-личностного развития субъекта служебной деятельности, состояния психологического климата служебного коллектива.

Для оценивания результатов обучения на экзамене используется 4-балльная **шкала**: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Соотношение показателей, критериев и шкалы оценивания результатов обучения:

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
---------------------------------	--------------------------------------	--------------

<p>Полное соответствие ответа обучающегося всем перечисленным показателям по каждому из вопросов контрольно-измерительного материала. Продемонстрированы знания учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, законов, закономерностей), методологических принципов, основных направлений, проблем и феноменологии организационной психологии, используемых в ней методов, областей практического применения знаний организационной психологии, социально-психологических закономерностей принятия организационно-управленческих решений и факторов, обеспечивающих их оптимальный характер, основных психологических теорий управления личным составом служебных подразделений, благоприятного психологического климата, типовых психологических технологий, методов и способов работы с персоналом организации, создания позитивного психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности; умения иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, объяснять с позиций психологических теорий и концепций социально-психологические особенности различных организаций, поведения человека в их составе, взаимодействия человека и организации, объяснять особенности, этапы, закономерности принятия организационно-управленческих решений, учитывать факторы, обеспечивающие их оптимальный характер, анализировать основные тенденции профессионально-личностного развития субъекта служебной деятельности, состояние психологического климата служебного коллектива, квалифицированно подбирать и применять методы и приемы создания оптимального психологического климата в служебных коллективах, проводить психологическую работу с личным составом служебных коллективов с целью предотвращения конфликтов, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; владение навыками применения знаний организационной психологии для объективного психологического объяснения и интерпретации организационных ситуаций, фактов жизнедеятельности организации, в которых проявляются поведение людей, индивидуально-психологические и социально-психологические особенности личностей и групп в составе организаций, анализа основных тенденций профессионально-личностного развития субъекта служебной деятельности, состояния психологического климата служебного коллектива.</p>	<p>Повышенный уровень</p>	<p>Отлично</p>
<p>Несоответствие ответа обучающегося одному из перечисленных показателей (к одному из вопросов контрольно-измерительного материала) и правильный ответ на дополнительный вопрос в пределах программы. ИЛИ Несоответствие ответа обучающегося любым двум из перечисленных показателей (либо двум к одному вопросу, либо по одному к каждому вопросу контрольно-измерительного материала) и правильные ответы на два дополнительных вопроса в пределах программы. В ответе на основные вопросы контрольно-измерительного материала содержатся отдельные пробелы в знаниях учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, законов, закономерностей), методологических принципов, основных направлений, проблем и феноменологии организационной психологии, используемых в ней методов,</p>	<p>Базовый уровень</p>	<p>Хорошо</p>

<p>областей практического применения знаний организационной психологии, социально-психологических закономерностей принятия организационно-управленческих решений и факторов, обеспечивающих их оптимальный характер, основных психологических теорий управления личным составом служебных подразделений, благоприятного психологического климата, типовых психологических технологий, методов и способов работы с персоналом организации, создания позитивного психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности; недостаточно продемонстрированы умения иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, объяснять с позиций психологических теорий и концепций социально-психологические особенности различных организаций, поведения человека в их составе, взаимодействия человека и организации, объяснять особенности, этапы, закономерности принятия организационно-управленческих решений, учитывать факторы, обеспечивающие их оптимальный характер, анализировать основные тенденции профессионально-личностного развития субъекта служебной деятельности, состояние психологического климата служебного коллектива, квалифицированно подбирать и применять методы и приемы создания оптимального психологического климата в служебных коллективах, проводить психологическую работу с личным составом служебных коллективов с целью предотвращения конфликтов, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; владение навыками применения знаний организационной психологии для объективного психологического объяснения и интерпретации организационных ситуаций, фактов жизнедеятельности организации, в которых проявляются поведение людей, индивидуально-психологические и социально-психологические особенности личностей и групп в составе организаций, анализа основных тенденций профессионально-личностного развития субъекта служебной деятельности, состояния психологического климата служебного коллектива.</p>		
<p>Несоответствие ответа обучающегося любым двум из перечисленных показателей и неправильный ответ на дополнительный вопрос в пределах программы. ИЛИ Несоответствие ответа обучающегося любым трем из перечисленных показателей (в различных комбинациях по отношению к вопросам контрольно-измерительного материала). В ответе на основные вопросы контрольно-измерительного материала содержатся частичные знания учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, законов, закономерностей), методологических принципов, основных направлений, проблем и феноменологии организационной психологии, используемых в ней методов, областей практического применения знаний организационной психологии, социально-психологических закономерностей принятия организационно-управленческих решений и факторов, обеспечивающих их оптимальный характер, основных психологических теорий управления личным составом служебных подразделений, благоприятного психологического климата, типовых психологических технологий, методов и способов работы с персоналом организации, создания позитивного психологического климата, способствующего оп-</p>	<p>Пороговый уровень</p>	<p>Удовлетворительно</p>



<p>тимизации служебной деятельности; допускаются существенные ошибки при демонстрации и иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, объяснять с позиций психологических теорий и концепций социально-психологические особенности различных организаций, поведения человека в их составе, взаимодействия человека и организации, объяснять особенности, этапы, закономерности принятия организационно-управленческих решений, учитывать факторы, обеспечивающие их оптимальный характер, анализировать основные тенденции профессионально-личностного развития субъекта служебной деятельности, состояние психологического климата служебного коллектива, квалифицированно подбирать и применять методы и приемы создания оптимального психологического климата в служебных коллективах, проводить психологическую работу с личным составом служебных коллективов с целью предотвращения конфликтов, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; проявляются серьезные трудности при демонстрации владения навыками применения знаний организационной психологии для объективного психологического объяснения и интерпретации организационных ситуаций, фактов жизнедеятельности организации, в которых проявляются поведение людей, индивидуально-психологические и социально-психологические особенности личностей и групп в составе организаций, анализа основных тенденций профессионально-личностного развития субъекта служебной деятельности, состояния психологического климата служебного коллектива.</p>		
<p>Несоответствие ответа обучающегося любым четырем из перечисленных показателей (в различных комбинациях по отношению к вопросам контрольно-измерительного материала).</p> <p>В ответе на основные вопросы контрольно-измерительного материала содержатся отрывочные учебного материала и категориального аппарата (верное и глубокое изложение понятий, фактов, законов, закономерностей), методологических принципов, основных направлений, проблем и феноменологии организационной психологии, используемых в ней методов, областей практического применения знаний организационной психологии, социально-психологических закономерностей принятия организационно-управленческих решений и факторов, обеспечивающих их оптимальный характер, основных психологических теорий управления личным составом служебных подразделений, благоприятного психологического климата, типовых психологических технологий, методов и способов работы с персоналом организации, создания позитивного психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности; допускаются грубые ошибки при демонстрации умений иллюстрировать ответ примерами, фактами психологической феноменологии, данными научных исследований, объяснять с позиций психологических теорий и концепций социально-психологические особенности различных организаций, поведения человека в их составе, взаимодействия человека и организации, объяснять особенности, этапы, закономерности принятия организационно-управленческих решений, учитывать факторы, обеспечивающие их оптимальный характер, анализировать основные тенденции профессионально-личностного развития субъекта служеб-</p>	<p>–</p>	<p>Неудовлетворительно</p>

<p>ной деятельности, состояние психологического климата служебного коллектива, квалифицированно подбирать и применять методы и приемы создания оптимального психологического климата в служебных коллективах, проводить психологическую работу с личным составом служебных коллективов с целью предотвращения конфликтов, излагать материал в процессе ответа логически последовательно, профессионально грамотно, делать полные и обоснованные выводы; не демонстрируется владение навыками применения знаний организационной психологии для объективного психологического объяснения и интерпретации организационных ситуаций, фактов жизнедеятельности организации, в которых проявляются поведение людей, индивидуально-психологические и социально-психологические особенности личностей и групп в составе организаций, анализа основных тенденций профессионально-личностного развития субъекта служебной деятельности, состояния психологического климата служебного коллектива.</p>		
---	--	--

### 19.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

#### 19.3.1 Перечень вопросов к промежуточной аттестации – экзамену:

№	Вопросы к промежуточной аттестации (экзамену)
1	Предмет, задачи и методы организационной психологии.
2	Основные психологические проблемы организации. Психолог в организации: функциональные и ролевые позиции.
3	Понятие организации: история развития взглядов на организацию. Природа организации. Общие характеристики организации (М. Мескон и др.).
4	Общая характеристика классических теорий организационного управления. Школа «научного управления» Ф. Тейлора. Административная школа А. Файоля.
5	Общая характеристика классических теорий организационного управления. Бюрократическая концепция организации М. Вебера. Школа человеческих отношений М. Фоллет и Э. Мэйо.
6	Типология организаций: общие подходы.
7	Типология организаций: по взаимодействию с внешней средой (механистические и органические).
8	Типология организаций: по типу взаимодействия подразделений (линейная, функциональная, смешанная, дивизиональная, проектная, сетевая и матричная).
9	Теории (модели, образы) организации. Развитие взглядов на предмет теории организации.
10	Организация как система. Ресурсная модель организации.
11	Внешняя и внутренняя среда организации. Жизненный цикл организации.
12	Современные понятия организации. Современные типы организаций информационного общества (эдохратическая, многомерная, партисипативная и др.).
13	Общая характеристика современных подходов к управлению организацией. Системная модель организации как объекта управления.
14	Классические теории организационного управления: «научное управление» Ф. Тейлора, административная школа А. Файоля, бюрократическая концепция М. Вебера, школа человеческих отношений Э. Мэйо.
15	Процессный подход к управлению организацией.
16	Поведенческий подход к управлению организацией К. Арджириса, Р. Лайкерта, Д. МакГрегора и Ф. Херцберга.
17	Ситуационный подход в управлении (П. Лоуренс, Дж. Лорш, Ф. Каст и др.).
18	Системный подход в управлении (Д. Катц, Р. Кан и др.).
19	Феномен организационной власти: классификация оснований власти. Модели применения и методы использования организационной власти.

20	Управление стратегией организации. Стратегическое управление и планирование. Типы стратегий бизнеса (П. Котлер). Применение SWOT-анализа при разработке стратегии.
21	Стратегические цели и миссия организации. Требования, предъявляемые к заявлению о миссии. Предназначение миссии.
22	Управление персоналом как стратегическим ресурсом организации. Характеристика системы управления персоналом современной организации.
23	Феномен организационного поведения. Организационная власть как фактор организационного поведения. Классификация оснований власти.
24	Модель власти в организационном поведении. Классификация источников власти Дж. Френча и Б. Рейвена. Косвенные методы влияния и приемы использования в организационной власти.
25	Ценности персонала и организационное поведение. Источники и виды ценностей.
26	Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение: авторитаризм, макиавеллизм, локус контроля, ориентация на достижения, склонность к риску, догматизм.
27	Проблема нормы и патологии в организационном поведении. Проблема адаптации человека в организации.
28	Глобальные аспекты организационного поведения: влияние процесса глобализации, культурное разнообразие.
29	Современные подходы к пониманию организационного поведения. Изменение парадигм организационного поведения.
30	Вхождение индивида в организацию: основные модели, процессы и закономерности.
31	Природа групп в организации. Классификация групп, стадии развития группы. Групповая динамика. Общие характеристики групп в организации (состав, структура, групповые процессы, групповые нормы и ценности, групповые санкции).
32	Взаимодействие человека и группы. Положение индивида в группе (групповой статус, позиция в группе, групповая роль). Групповая идентичность. Групповые защитные механизмы.
33	Групповое принятие решений: формы, феномены, проблемы качества. Методы повышения эффективности группового принятия решения.
34	Межгрупповая динамика. Межгрупповые проблемы в организациях. Причины конфликтов между группами в организации и методы их разрешения.
35	Феномен команды в организации. Факторы и методы формирования команд. Виды команд. Технологии управления и совершенствование командных процессов.
36	Организация как система коммуникаций. Структура процесса коммуникации. Виды и средства коммуникации. Типы коммуникативных сетей. Восходящая, нисходящая и горизонтальная коммуникация.
37	Межличностные и организационные барьеры коммуникаций в организациях. Слухи в организации: условия порождения.
38	Методы оптимизации коммуникации в организации. Совершенствование межличностного общения и информационного обмена в организации. Регулирование информационных потоков.
39	Понятие организационной культуры. Основные проблемы ее изучения. Метафоры организационной культуры (М. Элвессон).
40	Методы и подходы к изучению организационной культуры.
41	Структура организационной культуры: основные компоненты и формы выражения. Организационная культура как совокупность локальных субкультур. Виды субкультур.
42	Содержание организационной культуры по Ф.Харрису и Р. Морану; уровневые модели культуры (Э. Шейн; Т.Дил и А. Кеннеди; Х. Трайс и Дж. Бейер).
43	Типология организационных культур, основания для классификаций. Типология культуры У. Ноймана, Г. Хофстеда; сильные и слабые, открытые, декларируемые и реальные организационные культуры.
44	Формирование организационной культуры. Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры.
45	Взаимосвязь организационной культуры и эффективности организации. Проблемы инноваций в организации.
46	Соотношение организационной культуры и психологического климата. Методы изучения психологического климата коллектива. Инструменты оценки организационной культуры.
47	Проблема управляемости организационной культуры. Структура организации и тип культуры. Подходы к управлению культурой организации. Норма управляемости и организационная культура.
48	Понятие мотивации персонала: проблема классификации мотивов. Психологическая структура мотивации и формы мотивов. Управление мотивацией персонала. Мотивация трудо-

	вой деятельности: основные понятия.
49	Содержательные (диспозиционные) теории мотивации: теория иерархии потребностей человека А. Маслоу; теория Х-У Д. МакГрегора; теория ERG К. Альдерфера.
50	Содержательные (диспозиционные) теории мотивации: теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда; теория межличностных потребностей У. Шутца; двухфакторная теория Ф. Херцберга.
51	Процессуальные теории трудовой мотивации. Теория ожидания В. Врума, Л. Портера и Э. Лоулера. Теория равенства С. Адамса. Теория Г. Латэма и Т. Райена.
52	Управление как процесс принятия решений. Типы управленческих решений. Модели принятия решений. Структура рационального решения.
53	Управление конфликтами. Структурные методы управления конфликтами. Структура и динамика конфликта. Типологии конфликтов.
54	Стратегии поведения в конфликте. Переговоры как основной инструмент разрешения конфликтов. Стратегии, принципы и методы переговоров.
55	Поведенческие теории лидерства: теория К. Левина, двухфакторная теория Университета Огайо, «управленческая решетка» Р. Блейка и Дж. Моутона, концепция «системы управления 1, 2, 3 и 4» Р. Лайкерта.
56	Ситуационные подходы к оценке эффективности руководства: РМ-теория лидерства Д. Мисуми; ситуационная модель лидерства Ф. Фидлера; модель лидерства П. Херси и К. Бланшара; нормативная модель принятия управленческих решений В. Врума, Ф. Йеттона и А. Яго; вероятностная теория путей и целей Р. Хауса.
57	Новые подходы к феномену лидерства: теория атрибутивного лидерства, харизматическое и трансформационное лидерство.
58	Критерии оценки эффективности руководства. Роль лидерства в формировании, внедрении и развитии культуры организации.

### 19.3.2 Перечень заданий для контрольных работ:

#### Комплект заданий для контрольной работы № 1

**Тема:** «Управление организацией».

Вариант 1

Школа «научного управления» Ф. Тейлора.

Вариант 2

Административная школа А. Файоля.

Вариант 3

Бюрократическая концепция организации М. Вебера.

Вариант 4

Школа человеческих отношений М. Фоллет и Э. Мэйо.

#### Комплект заданий для контрольной работы № 2

**Темы:** «Мотивация персонала организации», «Организационное поведение».

Вариант 1

Сопоставительный анализ методов подбора персонала организации.

Вариант 2

Сопоставительный анализ методов обучения персонала организации.

Вариант 3

Сопоставительный анализ методов оценки персонала организации.

## Вариант 4

Сопоставительный анализ методов мотивации персонала организации.

### **Критерии оценки компетенций (результатов обучения) при текущей аттестации (контрольной работе):**

– оценка «отлично» выставляется, если не менее чем на четыре пятых всех заданий контрольной работы даны правильные, полные и глубокие ответы, раскрывающие уверенное знание студентом понятий, законов, закономерностей, принципов, фактов, содержащихся в конкретных материалах по теме; высокую сформированность у него аналитико-синтетических операций и их успешное применение при изложении изучаемого материала; умение использовать теоретические знания при трактовке и объяснении практических ситуаций, а также представлять собственную профессиональную позицию;

– оценка «хорошо» выставляется, если не менее чем на две трети всех заданий контрольной работы даны правильные, полные и глубокие ответы, раскрывающие достаточное знание студентом понятий, законов, закономерностей, принципов, фактов, содержащихся в конкретных материалах по теме; хорошую сформированность у него аналитико-синтетических операций и в целом их адекватное применение при изложении изучаемого материала; хорошо или недостаточно сформированное умение использовать теоретические знания при трактовке и объяснении практических ситуаций, а также недостаточную ясность собственной профессиональной позиции;

– оценка «удовлетворительно» выставляется, если правильно выполнено не менее половины всех заданий контрольной работы, при этом допускается недостаточная полнота и глубина ответов, в которых студентом продемонстрирован необходимый минимум знаний понятий, законов, закономерностей, принципов, фактов, содержащихся в конкретных материалах по теме; слабая сформированность у него аналитико-синтетических операций, затруднения в их применении при изложении изучаемого материала; фрагментарное использование теоретических знаний при трактовке и объяснении практических ситуаций, несформированность собственной профессиональной позиции;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется, если с минимально необходимым уровнем решения выполнено менее половины всех заданий контрольной работы, ответы демонстрируют незнание или поверхностное знание студентов понятий, законов, закономерностей, принципов, фактов, содержащихся в конкретных материалах по теме; несформированность у него аналитико-синтетических операций; неумение использовать теоретические знания при трактовке и объяснении практических ситуаций, несформированность собственной профессиональной позиции.

### **Количественная шкала оценок:**

– оценка «отлично» выставляется, если безошибочно выполнено не менее 80% заданий контрольной работы, качество решения которых соответствует критерию оценки «отлично»;

– оценка «хорошо» выставляется, если безошибочно выполнено не менее 66% и не более 79% заданий контрольной работы, качество решения которых соответствует критериям оценки «отлично» или «хорошо»;

– оценка «удовлетворительно» выставляется, если безошибочно выполнено не менее 50% и не более 65% заданий контрольной работы, качество решения которых соответствует критериям оценки «хорошо» или «удовлетворительно»;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется, если безошибочно выполнено менее 50% заданий контрольной работы, качество решения которых соответствует критериям оценки «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

#### **19.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестаций.

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета. Текущая аттестация проводится в форме контрольных работ. Критерии оценивания приведены выше.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень полученных знаний, умений, навыков.

При оценивании используются количественные шкалы оценок. Критерии оценивания приведены выше.

### **Форма контрольно-измерительного материала**

УТВЕРЖДАЮ  
Зав. кафедрой общей и  
социальной психологии

\_\_\_\_\_ К.М. Гайдар  
\_\_.\_.20\_\_

Специальность: 37.05.02 Психология служебной деятельности

Дисциплина: Организационная психология

Курс: 3

Форма обучения: очная

Вид аттестации: промежуточная

Вид контроля: экзамен

#### **Контрольно-измерительный материал № 22**

1. Типология организаций: общие подходы.
2. Процессный подход в управлении организацией.

Преподаватель \_\_\_\_\_ Тимофеева О.В.

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЙ

### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Специальность 37.05.02 Психология служебной деятельности  
шифр и наименование направления/специальности  
Дисциплина Б1.В.14 Организационная психология  
код и наименование дисциплины  
Специализация Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстре-  
мальных условиях  
в соответствии с учебным планом

Форма обучения очная

Учебный год 2020/2021

---

---

Ответственный исполнитель

Доцент кафедры общей

и социальной психологии

*должность, подразделение*

\_\_\_\_\_

*подпись*

Тимофеева О.В.

*расшифровка подписи*

1.06.2018

Исполнитель

Преподаватель кафедры общей

и социальной психологии

*должность, подразделение*

\_\_\_\_\_

*подпись*

Меланьина А.А.

*расшифровка подписи*

1.06.2018

СОГЛАСОВАНО

Куратор ООП ВО

по направлению/ специальности

\_\_\_\_\_

*подпись*

Гайдар К.М.

*расшифровка подписи*

2.06.2018

Начальник отдела

обслуживания ЗНБ

\_\_\_\_\_

*подпись*

Васильченко Л.В.

*расшифровка подписи*

2.06.2018

---

---

Программа рекомендована НМС факультета философии и психологии

*наименование факультета, структурного подразделения*

протокол № 1400-06 от 27.06.2018 г.