

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования

Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова  
филиал МГУ в г. Севастополе  
факультет психологии  
кафедра психологии



УТВЕРЖДАЮ

Севастополе  
О.А. Шпырко  
«31» августа 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**  
Наименование дисциплины (модуля):

**В-ПД Психология организации**

код и наименование дисциплины (модуля)

Уровень высшего образования:  
**магистратура**

Направление подготовки:

**37.04.01 Психология**

МП «Социально-психологическое сопровождение профессиональной деятельности»  
(код и название направления/специальности)

Форма обучения:

**очная**

**очная, очно-заочная**

Рабочая программа рассмотрена на заседании кафедры психологии протокол № 6 от «10» июня 2021 г. Заведующий кафедрой психологии

  
(О.А. Тихомандрицкая)  
(подпись)

Рабочая программа одобрена Методическим советом Филиала МГУ в г. Севастополе Протокол № 8 от «31» августа 2021 г.

  
(С.А. Наличаева)  
(подпись)

Севастополь, 2021

Рабочая программа дисциплины «Психология организации» составлена на основе:

- Образовательного стандарта, самостоятельно устанавливаемого Московским государственным университетом имени М.В.Ломоносова для реализуемых основных профессиональных образовательных программ высшего образования по направлению подготовки 37.04.01. ПСИХОЛОГИЯ (уровень магистратуры) с присвоением квалификации «Магистр», утвержденного приказом МГУ от 30 декабря 2020 года № 1374.
- Положения о разработке рабочих программ, утвержденного на заседании Ученого совета Филиала МГУ в г. Севастополе (протокол № 4 от 19 февраля 2020 г.).

Год (годы) приема на обучение 2021

курс – 1  
семестр – 2  
зачетных единиц – 2  
академических часов – 56, в т.ч.:

лекций	– 14 часов;
--------	-------------

семинарских занятий – 42 часа.  
Формы промежуточной аттестации:

зачетов	– нет;
экзаменов	– нет.

Форма итоговой аттестации: зачет во 2 семестре.

## Оглавление

1. Цели и задачи освоения дисциплины.....	4
2. Место дисциплины «Психология организации» в структуре магистерской ОП ВО. ....	4
3. Требования к результатам освоения по дисциплине «Психология организации».....	4
4. Структура и содержание дисциплины «Психология организации».....	6
4.1. Тематический план .....	6
4.2. Содержание разделов дисциплины «Психология организации» .....	7
5. Рекомендуемые образовательные технологии.....	13
6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы.....	13
7. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.....	14
8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины «Психология организации».....	15
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины «Психология организации».....	16

### 1. Цели и задачи освоения дисциплины «Психология организации»:

Целями освоения дисциплины «Психология организации» являются: знакомство магистрантов с предметной областью, теоретическим обоснованием и методами исследований в психологии организации как комплексной научно-практической психологической дисциплине с выходом на решение практических проблем в сфере управления человеческими ресурсами в современных организациях.

#### Задачи учебной дисциплины «Психология организации»:

- 1) сформировать у магистрантов прочные знания феноменологических основ психологии организации, её классических и современных теорий;
- 2) обеспечить овладение магистрантами прикладными и практическими умениями, необходимыми в сфере организационной психологии (диагностическими, исследовательскими, прогностическими, организационными и др.).

#### 2. Место дисциплины в структуре ООП.

Курс «Психология организации» относится к дисциплинам базовой части учебного плана подготовки магистров по направлению 37.04.01 «Социально-психологическое сопровождение профессиональной деятельности». Предмет изучается во 2 семестре магистратуры, поэтому курс строится на знаниях по ранее изучаемым дисциплинам: «Методология современной психологии», «Количественные и качественные методы исследований в современной психологии».

Знания из области дисциплины «Психология организации» находят развитие в учебных дисциплинах: «Планирование исследования в психологии», «Психология профессионального развития человека».

#### 3. Требования к результатам освоения дисциплины: «Психология организации»

В результате освоения дисциплины «Психология организации» студент-магистрант осваивает следующие компетенции:

Тип задач профессиональной деятельности	Код и наименование профессиональной компетенции
Универсальные компетенции (УК) Группа компетенций НАУЧНОЕ МЫШЛЕНИЕ	УК-1. Способность осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий, формулировать научно обоснованные гипотезы, применять методологию научного познания в профессиональной деятельности.
Группа компетенций КОМАНДНАЯ РАБОТА И ЛИДЕРСТВО	УК-4. Способность организовывать и осуществлять руководство работой команды (группы), вырабатывая и реализуя командную стратегию для достижения поставленной цели.

<p><b>Общепрофессиональные компетенции (ОПК)</b></p> <p>Группа компетенций РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОЕКТОВ</p>	<p>ОПК-1. Способность на основе современной научной методологии планировать, разрабатывать и реализовывать исследовательские программы для решения фундаментальных и прикладных задач в сфере психологии, применять обоснованные методы их оценки, обеспечивать сопровождение и внедрение результатов этих программ и определять перспективы дальнейших исследований</p>
<p><b>Профессиональные компетенции(ПК)</b></p> <p>Научно-исследовательский тип задач профессиональной деятельности</p>	<p>ПК-1. Способность модифицировать и адаптировать существующие и создавать новые психологические методы и методики научно-исследовательской деятельности с использованием современных информационных технологий и высокотехнологичного исследовательского оборудования.</p>

**Планируемые результаты обучения по дисциплине «Психология организации»:**

**Знать:**

- феноменологию психологии организации;
- классические и современные теории организации в психологии;
- концепции жизненного цикла организаций и системные их характеристики;
- критерии и уровни анализа организационного поведения;
- основные направления, методы и содержание работы психолога-практика в организациях разного типа;

**Уметь:**

- осуществлять исследования социально-психологических факторов, влияющих на конструктивность отношений и продуктивность деятельности субъектов организации;
- формировать благоприятный социально-психологический климат в организации и эффективно разрешать внутриорганизационные деловые конфликты;

**Владеть:**

- методами анализа организационного поведения субъектов деятельности;
- способами и приемами регуляции деятельности отдельного работника и совместной деятельности персонала организации;

#### 4. Структура и содержание дисциплины «Психология организации»:

Общая трудоемкость дисциплины составляет:

зачетных единиц - 2;

академических часов - 56;

лекций - 14;

семинарских занятий - 42.

##### 4.1. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

№ п/п	Название темы	Количество часов			Формы текущего контроля успеваемости (по темам) / Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
		Лекции	С(П,Л)	СРС	
<b>Раздел 1. Феноменологические основы психологии организации</b>					
1	Предмет психологии организации, её междисциплинарный статус и основные понятия	2	4	1	Фронтальный опрос
2	Классические и современные теории организации в психологии.	2	4	2	Тематические доклады
3	Организация как социотехническая система.		4	1	семинар-конференция
4	Концепции жизненного цикла организаций и системные их характеристики	2	4	1	Кейс-стади
5	Организационная и корпоративная культура.	2	4	2	Дискуссия
6	Уровни анализа организационного поведения.		2	1	Эссе
<b>Раздел 2. Прикладные аспекты психологии организации</b>					
7	Особенности психологических взаимодействий сотрудников в рабочей группе.	2	4	2	Реферат
8	Психологические факторы регуляции деятельности отдельного работника и совместной деятельности персонала организации.	2	4	2	Тематические доклады
9	Феномен организационной власти и проблемное поле лидерства	2	4	1	«Круглый стол»
10	Основные направления работы психолога-практика в организациях.		4	1	Кейс-стади
11	Типы исследований и методы работы организационного психолога.		4	2	Коллоквиум
	Всего, часов	14	42	16	

					Зачет – 56 часов

где: С- семинарские занятия, П – практические занятия, Л – лабораторные занятия,  
СРС – самостоятельная работа студентов.

#### 4.1. Содержание разделов дисциплины «Психология организации»:

##### А. Пан лекций

№ п/п	Номер занятия	Наименование темы и содержание лекции	Количество часов
<b>Раздел 1. Феноменологические основы психологии организации</b>			
1	1	<p><b>Предмет психологии организации, её междисциплинарный статус и основные понятия.</b></p> <p>Предметная область исследований психологии организации. Психологическое обеспечение эффективной технологии управления организацией. Психологические аспекты управление персоналом.</p> <p>Психология организации в системе наук. История становления психологии организации как самостоятельной научной дисциплины. Основные практико-ориентированные направления исследований в психологии организации.</p> <p>Основные понятия и категории анализа в организационной психологии.</p>	2
2	4	<p><b>Классические и современные теории организации в психологии.</b></p> <p>Технократический подход к анализу организаций – ранние теории организаций (Классические теории организации (научный менеджмент Ф. Тейлора; организационные принципы А. Файоля; бюрократическая теория М. Вебера; организационная теория Л. Гьюлика - Л.Урвика).</p> <p>Организация как социальная общность (Э.Мэйо и др., теория Д. Мак-Грегора).</p> <p>Системные теории организаций: описательные модели, организация как открытая система, современные интеракционистские модели организаций (Ч.Бернард, Г.Саймон и др.).</p>	2
3	9	<p><b>Концепции жизненного цикла организаций и системные их характеристики</b></p> <p>Общая характеристика жизненного цикла организации. Модель жизненного цикла организации Л. Грейнера и современная концепция организационных кризисов (кризис компетенции; кризис координации; кризис контроля; кризис бюрократии; кризис синергии). Модель жизненного цикла организации и организационных кризисов А.Адизиса, основанная на метафоре развития живого организма.</p> <p>Целевая структура деятельности организации. Иерархии внешних и внутренних целей. Задачи и функции персонала, понятие «технологии».</p> <p>Структура организации, функциональные подразделения и типы взаимодействий. Размеры и пространственная</p>	2

		<p>локализация организаций. Рабочее время и режимы работы в организациях.</p> <p>Традиции и их роль в обеспечении длительного существования организаций. Успешность работы организации.</p>	
4	12	<p><b>Организационная и корпоративная культура.</b></p> <p>Организационная и корпоративная культура: соотношение понятий. Модель формирования организационной культуры Э.Шейн. Типологии организационных культур (Р. Акофф; М.Бурке; Т. Дил, А. Кеннеди; К. де Ври, Д.Миллер; Ч. Хэнди и др.).</p> <p>Виды и типы организационной культуры (открытые/закрытые культуры; сильные/слабые культуры). Механизм изменения корпоративной культуры Р. Шо, основанный на выявлении основных ценностей компании и их изменении.</p>	2
5	16	<p><b>Особенности психологических взаимодействий сотрудников в рабочей группе.</b></p> <p>Индивидуальные и групповые ценностные ориентации. Групповые взаимодействия и ролевые позиции в группе. Психологический климат в группе. Методики оценки социально-психологического климата. Профессиональная карьера и развитие группы.</p> <p>Взаимодействия «исполнитель - руководитель – группа». Особенности ролевых позиций «руководитель» - «лидер». Стили руководства. Групповая сплоченность. Групповые конфликты.</p>	2
6	19	<p><b>Психологические факторы регуляции деятельности отдельного работника и совместной деятельности персонала организации.</b></p> <p>Ценностные ориентации и значимость труда. Основные субъективные составляющие труда (модель Дж. Олдмана и Дж. Хакмана). «Субъективный образ» трудовой ситуации и методы его реконструкции.</p> <p>Трудовая мотивация, основные концепции и модели. Удовлетворенность трудом, интегративный подход. Методы оценки мотивационной структуры личности работник.. Функциональное распределение обязанностей в организации и властные структуры.</p> <p>Понятие коллективного субъекта труда. Эффекты «отчуждения труда». Властные полномочия индивидуального и коллективного субъекта труда. Основные проблемные области в организации деятельности коллективного субъекта труда.</p>	2
7	22	<p><b>Феномен организационной власти и проблемное поле лидерства</b></p> <p>Организационная власть как психологическая реальность. Общая классификация оснований организационной власти Б.Равеном и Дж. Френчем. Психологические и технические приемы использования власти. Лидерство и менеджмент: соотношение понятий.</p>	2

--	--	--	--

### Б. Пан семинарских (практических) занятий

№ п/п	Номер и вид занятия	Наименование темы и содержание занятия	Количество часов
1	2-3 Просеминар	<p><b>Предмет психологии организации, её междисциплинарный статус и основные понятия</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Области анализа трудовой деятельности человека непосредственно связанной с психологией организации.</li> <li>2. Основные этапы становления организационной психологии в ходе развития психологических наук о труде.</li> <li>3. Специфика организационной психологии по сравнению с психологией труда, социальной психологией, психологией менеджмента, экономической психологии.</li> <li>4. Категории анализа в организационной психологии: труд и работа; структура трудовой деятельности; организационные формы труда; профессионал и профессиональная роль; должностная позиция и др.</li> </ol>	4
2	5-6 Семинар - «круглый стол»	<p><b>Классические и современные теории организации в психологии.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные аспекты анализа совместной трудовой деятельности доминировали в ранних теориях организаций.</li> <li>2. Причинная обусловленность развития организационных теорий социальной ориентации.</li> <li>3. Сравнительная характеристика подходов к анализу организационных взаимодействий в рамках теорий Х-У Д. Мак-Грегора.</li> <li>4. Принципы создания системных теорий организаций.</li> <li>5. Основание описания организаций как «открытой системы». «Круглый стол».</li> </ol>	
3	7-8 Семинар-практикум	<p><b>Организация как социотехническая система.</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Понятие «организация» в рамках системного подхода. Его новизна в сравнении с описательными трактовками организационных взаимодействий.</li> <li>2. Аспекты выполнения совместной</li> </ol>	

		<p>деятельности в определениях организации, используемые в психологии организации.</p> <p>3. Типология организаций по их целевой направленности.</p> <p>4. Особенности развития новых форм организаций в постиндустриальном обществе.</p> <p>Практическое задание: «Построение схемы анализа целевой структуры организации».</p> <p>Деловые игры «Психологические основы распределения функций персонала в организации»; «Функциональное распределение труда в организации».</p> <p>Фокус-группа «Критерии успешной и эффективной работы организаций».</p>	
4	10-11 Просеминар	<p><b>Концепции жизненного цикла организаций и системные их характеристики.</b></p> <p>1. Основные характеристики используемые в системном анализе организаций.</p> <p>2. Основные модули анализа целевой структуры организации. Различия внешних и внутренних целей.</p> <p>3. Распределение задач и функций персонала организации и их отражение в сущности технологии.</p> <p>4. Основные типы технологий, определяющих функциональное распределение труда.</p> <p>5. Различия показателей результативности и эффективности деятельности организаций. Основные критерии успешной и эффективной работы организаций.</p> <p>6. Критерии продуктивности и эффективности деятельности организаций.</p> <p>7. Методика «Организационный скрининг».</p>	
5	13-14 Семинар-тренинг	<p><b>Организационная и корпоративная культура.</b></p> <p>1. Анализ определений организационной культуры.</p> <p>2. Факторы влияния на формирование организационной культуры.</p> <p>3. Методы оценки организационной культуры.</p> <p>4. Социокультурные различия и организационные нормы труда.</p> <p>5. Организационная политика и личная жизнь. Корпоративный тренинг.</p>	
6	15	<p><b>Уровни анализа организационного поведения.</b></p> <p>1. Взаимодействия уровня «человек-работа».</p> <p>2. Взаимодействия уровня «специалист – рабочая</p>	

	Семинар-тренинг	<p>группа/трудовой коллектив».</p> <p>3. Взаимодействия уровня «служащий – организация».</p> <p>4. Понятие коллективного субъекта труда.</p> <p>5. Особенности межорганизационных взаимодействий.</p> <p>6. Понятия «внешней» и «внутренней» организационной среды.</p> <p>7. Модели адаптации организации к внешней среде.</p> <p>Модарационный тренинг.</p>	
7	17-18 Семинар - деловая игра	<p><b>Особенности психологических взаимодействий сотрудников в рабочей группе.</b></p> <p>1. Методики оценки стиля руководства и групповой сплоченности.</p> <p>2. Принципы комплектования рабочих команд.</p> <p>3. Эффективность работы группы и показатели успешности деятельности организаций.</p> <p>4. Влияние социальных и групповых ценностей на субъективный смысл труда и индивидуальное отношение к работе в организации.</p> <p>5. Основные качественные характеристики и проявления групповой сплоченности.</p> <p>6. Оценка психологического климата в организации.</p> <p>Практическое задание: «Диагностика внутренних личностных детерминант успешной деятельности персонала организации».</p> <p>Деловая игра «Дордантиана».</p> <p>Тренинг «Групповой сплоченности».</p>	
8	20-21 Семинар-практикум	<p><b>Психологические факторы регуляции деятельности отдельного работника и совместной деятельности персонала организации.</b></p> <p>1. Специфика психологического анализа деятельности, соответствующего разным уровням организационных взаимодействий. Специфика описательных и процессуальных моделей трудовой мотивации.</p> <p>2. Основные проявления удовлетворенности трудом как индивидуальной, групповой и организационной характеристики.</p> <p>3. Прогностические методы оценки удовлетворенности трудом.</p> <p>4. Модели принятия организационных решений.</p> <p>5. Распределение властных полномочий в процессе принятия и реализации организационных решений.</p> <p>Деловая игра «Специфика психологического анализа деятельности в соответствие с разными</p>	

		<p>уровнями организационных взаимодействий».</p> <p>Тренинг актуализации корпоративных ценностей.</p> <p>Практическое задание: «Комплексная оценка удовлетворенности трудом персонала в организации». Диагностика социально-психологического климата в организации.</p>	
9	23-24 Семинар - тренинг	<p><b>Феномен организационной власти и проблемное поле лидерства.</b></p> <p>1. Социально-психологическая характеристика управленческой компетентности.</p> <p>2. Уровни управленческой компетентности: коммуникативный, менеджерский, лидерский.</p> <p>Тренинг лидерства.</p> <p>Ролевая игра: «Борьба за власть».</p>	
10	26-27 Семинар - дискуссия	<p><b>Основные направления работы психолога-практика в организациях.</b></p> <p>1.Парадигма «исследование – диагностика – оптимизация» и формы ее реализации при работе с персоналом организаций.</p> <p>2.Классификация видов оптимизационной работы и консультационной помощи в организациях.</p> <p>3.Основные функциональные роли психолога в организациях: исследователь, эксперт, советник, наставник, руководитель.</p> <p>4.Место психолога в реализации оптимизационных мероприятий (ролевое кольцо).</p> <p>Написание должностных инструкций психолога в организации.</p> <p>Построение программы и плана деятельности психолога в организации.</p> <p>Дискуссия «Проблемные вопросы деятельности психолога в организации».</p>	
11	28 -29 Семинар-практикум	<p><b>Типы исследований и методы работы организационного психолога.</b></p> <p>1.Классификация типов исследований в психологии организаций.</p> <p>2.Методы сбора и анализ данных, используемых в психологии организаций.</p> <p>3. Особенности проведения эмпирических исследований в организационной среде.</p> <p>4.Принцип «активного взаимодействия». (К. Левин) и его реализация в современных организационных исследованиях.</p> <p>5. Критерии оценки эффективности внедрения оптимизационных мероприятий в организационной среде.</p>	

		Разработка программы исследования в организационной психологии. Центр оценки и развития персонала (ассесмент-центр).	
--	--	---	--

### **5. Рекомендуемые образовательные технологии.**

Лекции, семинары, коллоквиумы, деловые игры, беседы, дискуссии, разбор конкретных профессиональных задач и анализ конкретных ситуаций, тренинги, фокус-группы.

### **6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.**

УМКД «Психология организации» содержит: настоящую учебную рабочую программу курса; полный авторский лекционный курс на электронных носителях с видео-презентациями.

#### **А. Вопросы для самостоятельной подготовки:**

- 1) Междисциплинарные связи психологии организации.
- 2) История развития психологии организации.
- 3) Специфика предмета психологии организации в комплексе наук о трудовой деятельности человека.
- 4) Основные практико-ориентированные направления исследований в психологии организации.
- 5) Труд человека в организации: работа, должностная позиция, права обязанности, психологические особенности работы в организации.
- 6) Подходы в организационной психологии.
- 7) Типы организаций.
- 8) Жизненный цикл организации.
- 9) Типы организационной культуры и их специфика.
- 10) Структура организации.
- 11) Психологические детерминанты работы персонала в организации: ценностно-смысловые, мотивационные и т.д.
- 12) Функциональное распределение обязанностей в организации и властные структуры.
- 13) Понятие коллективного субъекта труда.
- 14) Классификация типов исследований в организационной психологии.
- 15) Методов сбора и анализа данных, используемых в психологии организации.
- 16) Классификация видов оптимизационной работы и консультационной помощи в организациях.
- 17) Должностной статус психолога и особенности его профессиональной позиции в организации.
- 18) «Организационный психолог» – профессиональные требования и сферы компетентности.
- 19) Этические нормы и правила работы психолога в организации.
- 20) Основные функциональные роли психолога в организациях.

#### **Б. Примерная тематика рефератов:**

1. Междисциплинарный статус психологии организации.

2. Организация как «машина» и организация как «социальная общность» – сравнительный анализ концептуальных подходов.
3. Системная методология анализа организационных взаимодействий.
4. Организации в постиндустриальном обществе.
5. Понятие организационного консультирования в «широком» и «узком» значении термина.
6. Управленческий труд – психологические особенности и требования.
7. Инновационные процессы в организациях – психологические последствия.
8. Лидерство и реализация властных функций в организации.
9. Кризисы в развитии организаций
10. Организационная политика и личная жизнь
11. Феномен «организационной культуры»
12. Требования к профессиональным компетенциям специалиста-психолога, работающего в сфере организационного консультирования.
13. Особенности профессиональной деятельности и формы реализации трудовых задач психологом, работающим в организации.

#### **7. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.**

##### **Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости студентов.**

Текущий контроль студентов по курсу «Психология организации» выполняется в виде:

- устного опроса на лекциях;
- докладов и сообщений на семинарских занятиях;
- самостоятельных работ студентов по основным разделам курса;
- написания рефератов (объём 6-8 стр.)
- кейс-стади;
- коллоквиума.

##### **7.1. Вопросы к коллоквиуму:**

1. Взаимосвязь организационных ценностей и эффективности трудового поведения.
2. Значимость труда и ее отражение в индивидуальных и групповых ценностях.
3. Оценка внутреннего личностного потенциала руководителя.
4. Взаимосвязь лидерства и эффективности деятельности руководителя.
5. Анализ и типология факторов организационного стресса.
6. Взаимосвязь организационного стресса с конфликтностью в организации.
7. Анализ социокультурных различий в организационном поведении.
8. Анализ гендерных отличий в организационном поведении.
9. Формы и методы оказания психологической помощи персоналу организаций.
10. Взаимосвязь между результатами диагностической оценки персонала и оказанием психологических консультационных услуг в организациях.
11. Профессиональное выгорание личности в организации.
12. Профессиональная мотивация персонала в организациях с разным стилем руководства.
13. Методы психосемантики в организационной психологии.
14. Анализ психологических детерминант переговорного процесса в организации.
15. Психологические аспекты безопасности организации.

16. Проблемы адаптации субъекта к организации.
17. Коучинг как технология раскрытия профессионального потенциала личности.
18. Адаптация сотрудников к организационным изменениям.
19. Анализ межличностных конфликтов в организации.
20. Анализ мотивационных аспектов карьеры.

### **7.2. Система итогового контроля знаний (перечень вопросов к зачету).**

1. Предмет и основные направления исследований в области психологии организации.
2. История становления психологии организации как самостоятельной научной дисциплины.
3. Междисциплинарные связи психологии организации.
4. Понятия «труд», «работа», организационное поведение», «профессиональная роль», «трудовой пост» и их соотношение.
5. Классические теории организаций.
6. Системные теории организаций.
7. Понятие организации как социотехнической системы.
8. Типы организаций, их классификации по внешней целевой направленности.
9. Постиндустриальное общество и формирование организаций нового типа.
10. Роль изучения возможностей и ограничений влияния «человеческого фактора на эффективность деятельности организаций. Место организационного консультирования в решении этих проблем.
11. Основные характеристики организаций и система их взаимосвязей (общая модель).
12. Цели организации, их иерархическая структура.
13. Развитие организаций, основные стадии. Факторы продолжительного существования организации.
14. Эффективность работы организации, основные критерии и их типология.
15. Методы системно-структурного анализа организации.
16. Иерархический уровни анализа деятельности человека в организации.
17. Стресс-факторы организационной среды и здоровье профессионалов.
18. Трудовая мотивация и основные подходы к ее изучению.
19. Удовлетворенность трудом, интегративный подход к оценке.
20. Значимость и субъективный смысл труда.
21. Индивидуальные ценности и групповые нормы.
22. Руководство и лидерство, лидерские позиции.
23. Стили руководства, модели взаимодействия «руководитель – группа»
24. Групповая сплоченность, психологический климат в группе.
25. Реализация властных функций в организации.
26. Системы оплаты и вознаграждения за труд, влияние на качество труда.
27. Социокультурные и организационные нормы труда.
28. Организационные ценности.
29. Понятие «организационной культуры», методы ее изучения
30. Организационное развитие и инновационные технологии.
31. Новые формы труда и организационные взаимодействия в постиндустриальном обществе.
32. Основные типы исследований в организационной психологии.

33. Классификации методов сбора и анализа данных, используемых в организационной психологии.
34. Парадигма «исследование – диагностика – консультирования/коррекция» в организационной психологии.
35. Основные функциональные роли психолога в организациях.
36. Профессиональные требования и сферы компетентности организационного психолога.

## **8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.**

### **Рекомендуемая литература**

#### **а) основная литература:**

1. Мизинцева М.Ф. Сардарян А.Р. Оценка персонала: Учебник и практикум. Российский университет Дружбы Народов. М.: Юрайт, 2014. - 378 с.
2. Организационная психология: Учебник/ Ред. А.Б. Леонова. М.: ИНФРА-М, 2014. - 429с.
3. Свенцицкий А.Л. Организационная психология: Учебник для вузов. М.: Юрайт, 2014. - 504 с.
4. Розенштиль, фон Л. Организационная психология: Пер. с нем./ Л. фон Розенштиль, В.Мольт, Б. Рюттингер. Харьков: Гуманитарный центр, 2014. - 464 с.

#### **б) дополнительная литература:**

1. Зуб А.Т. Психология управления: Учебник и практикум. - 2-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт, 2014. - 372 с.
2. Коноваленко В.А. Психология менеджмента. Теория и практика: Учебник. / В.А. Коноваленко, М.Ю. Коноваленко, А.А. Соломатин. Российский экономический университет им. Плеханова. М.: Юрайт, 2014. - 368 с.
3. Мокшин В.К., Шипелик О.В. Эволюция труда. теоретические, исторические, ценностные аспекты. М.: Инфра-М., 2018.- 350с.
4. Полукаров В.Л. Психология менеджмента: Учебное пособие/ В.Л. Полукаров, В.И. Петрушин. - 3-е изд., стер. М.: Кнорус, 2010. - 280 с.
5. Толочек В.А. Психология труда. СПб.: Питер, 2016. - 464 с.
6. Управление человеческими ресурсами в условиях глобальных изменений /М. Полевая, Е. Каменева. М.: Академ. проект, 2019. - 320с.

## **9. Материально-техническое обеспечение дисциплины.**

Лекции сопровождаются мультимедийными иллюстрациями, демонстрацией кинофрагментов. Для этих целей необходима оборудованная затемнением аудитория, мультимедийный проектор и ноутбук.

## **10. Преподаватель (преподаватели).**

*Доцент кафедры психологии Ковалёв В.Н.*

## **12. Автор (авторы) программы.**

*Доцент кафедры психологии Ковалёв В.Н.*

