

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Факультет психологии

УТВЕРЖДАЮ:
Декан факультета психологии
Д. Ю. Баланев
« 12 12 20 23 г.

Рабочая программа дисциплины
Организационная психология

по направлению подготовки
37.03.01 «Психология»

Направленность (профиль) подготовки:
«Психолог в социальных практиках»

Форма обучения
Очно-заочная

Квалификация
Бакалавр

Год приема
2023

Код дисциплины в учебном плане: Б1.О.15

СОГЛАСОВАНО:
Руководитель ОПОП
Лукиянов О. В. Лукьянов
Председатель УМК
Щеглова Э. А. Щеглова

1. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины (модуля)

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

УК – 3 - Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

ОПК – 5 - Способен выполнять организационную и техническую работу в реализации конкретных мероприятий профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера.

ОПК – 8 - Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры.

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

ИУК-3.1 - Определяет свою роль в команде и действует в соответствии с ней для достижения целей работы;

ИУК-3.2 - Учитывает ролевые позиции других участников в командной работе;

ИУК-3.3 - Понимает принципы групповой динамики и действует в соответствии с ними;

ИОПК-5.1 - Выявляет системные связи в содержании и проведении мероприятий. Моделирует цикл действий и роли участников взаимодействия;

ИОПК-8.1 - Анализирует ролевую структуру организации, идентифицирует функции и деятельности, адекватно понимает систему запретов и ограничений, формирующих культуру организации.

2. Задачи освоения дисциплины

– Освоить понятийный аппарат организационной психологии,
– Сформировать системные представления о психологических закономерностях совместной деятельности людей по достижению организационных целей;

– Сформировать навыки анализа психологических проблем, возникающих при осуществлении человеком профессиональной деятельности в организации на разных уровнях взаимодействия: «человек-работа», «специалист – трудовой коллектив», «служащий – организация» и навыки проведения прикладных психологических исследований в организации;

– Сформировать навыки практического психолога по обеспечению работы по психологическому консультированию и поддержке сотрудников организаций.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к обязательной части образовательной программы.

4. Семестр(ы) освоения и форма(ы) промежуточной аттестации по дисциплине

Семестр 5, зачет с оценкой.

5. Входные требования для освоения дисциплины

Для успешного освоения дисциплины требуются компетенции, сформированные в ходе освоения образовательных программ предшествующего уровня образования.

Для успешного освоения дисциплины требуются результаты обучения по следующим дисциплинам: социальная психология, психология труда

6. Язык реализации

Русский

7. Объем дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 часов, из которых:

– лекции: 10 ч.

– практические занятия: 28 ч.

– лабораторные работы: 0 ч.

в том числе практическая подготовка: 0 ч.

Объем самостоятельной работы студента определен учебным планом.

8. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам

Тема 1. Предмет и статус организационной психологии.

Предмет и междисциплинарный статус организационной психологии. Организационная психология как научно-практическое направление. Методы исследования в организационной психологии.

Тема 2. Теории организаций.

Основная проблема и задачи теории организации. Технократический и механистический подход в теории организации. Классическая бюрократия. Структурно-функциональный подход в исследовании организаций. Организация как открытая система. Виртуальная организация. Обучающаяся организация.

Определение организационной структуры. Классификация организационных структур. Психологические особенности различных типов организационных структур. Жизненный цикл организации.

Тема 3. Организация с позиции культуры.

Организационная культура как характеристика организации и объект управленческой деятельности. Типы организационной культуры. Диагностика и анализ организационной культуры. Факторы, детерминирующие формирование и развитие организационной культуры.

Тема 4. Лидерство и команды в современных организациях.

Феномен власти. Общая классификация оснований власти. Феномен лидерства. Теории лидерства. Лидерство и организационная власть. Токсичное лидерство. Команды в современных организациях. Типологии командных ролей. Командный менеджмент.

Тема 5. Трудовая мотивация и вовлеченность персонала.

Теории трудовой мотивации. Удовлетворенность трудом, лояльность организации, вовлеченность. Методы изучения вовлеченности. Факторы вовлеченности персонала.

Тема 6. Коммуникация в организации.

Организационные коммуникации. Информационные потоки. Типы коммуникационных сетей. Критерии эффективности коммуникативных сетей. Общение и стиль управления. Постановка задач. Обратная связь. Барьеры эффективного общения. Пути повышения эффективности общения в организациях.

9. Текущий контроль по дисциплине

Текущий контроль по дисциплине проводится путем тестовых заданий по лекционному материалу, выполнения реферативных домашних заданий, решения кейсов и фиксируется в форме контрольной точки не менее одного раза в семестр.

10. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации

Экзамен проводится в письменной форме в виде теста. Тест содержит 25 вопросов. Продолжительность экзамена 35 минут.

Результаты экзамена определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» выставляется, если студент дал не менее 90 % верных ответов (23 ответа), «хорошо» - не менее 80% верных ответов (20 ответов), «удовлетворительно» - не менее 60% верных ответов (15 ответов), «неудовлетворительно» - менее 60% верных ответов (менее 15 ответов)

Примеры тестовых вопросов:

1. Допишите: Этот тип власти обладает потенциалом поддерживаться без непосредственного контроля со стороны субъекта власти - информационная власть

2. Обозначьте верный вариант

Наиболее ранним подходом к изучению лидерства был

- а. Вероятностный
- б. Структурный
- в. Поведенческий
- г. Командный

3. Допишите недостающее:

Склонность людей объяснять ошибки и неудачи других людей скорее их личными особенностями, чем обстоятельствами, называется фундаментальная ошибка атрибуции

4. Допишите недостающее:

Способ мышления в группе, который характеризуется иллюзией неуязвимости группы, безусловной верой в этичность группы, стереотипным взглядом на противника, иллюзией единомыслия, самоцензурой критики называется огруппление мышления

5. Выберите верное:

Основные различия между авторитарным, демократичным и либеральным стилями лидерства связаны с

- а. тем, какой тип власти используется
- б. тем, какая сила влияния есть у лидера
- в. тем, кто принимает решения, касающиеся действий группы
- г. тем, какие взаимоотношения устанавливаются в группе последователей
- б. Распределите факторы, влияющие на мотивацию работника по группам:

1 Группа – Гигиенические факторы: а, б, в, д, ж

2 Группа – Мотивирующие факторы: г, е, з

- а. Политика фирмы и администрации
- б. Условия работы
- в. Высокое вознаграждение, заработок
- г. Высокая степень ответственности
- д. Хорошие межличностные отношения
- е. Возможность профессионального роста
- ж. Степень непосредственного контроля за работой
- з. Признание трудового вклада

7. Отметьте верные я-сообщения:

а. Когда я получаю новый график за один день до выхода на работу, я нервничаю, потому что мне приходится переносить или вовсе отменять дела. Мне очень важно узнавать о рабочих и выходных днях как минимум за два дня до выхода на работу, чтобы никого не подводить.

б. Я раздражаюсь, когда коллеги опаздывают к назначенной встрече, потому что я ценю их время и стараюсь прийти даже раньше, чтобы мы начали вовремя и не задерживались. Пожалуйста, цените свое время и время других людей.

в. Мне не нравится, когда коллеги долго отвечают на мои сообщения и просьбы, потому что в работе в моей компании важна оперативность, и в свою очередь я стараюсь быстро реагировать на их просьбы и сообщения. Прошу вас, в рабочее время будьте на связи, иногда это очень важно.

г. Я смотрю документы и понимаю, что в проект были внесены изменения, и я узнаю об этом только сейчас, я в недоумении, потому что я ответственный за этот проект, но я теперь не уверен, что смогу обеспечить его реализацию в срок.

д. Меня обижает, когда в команде не слушают мое мнение, игнорируя его, потому что тогда я чувствую себя лишней. Пожалуйста, прислушайтесь к мнению каждого в команде.

8. Допишите недостающий элемент ЭИ (по Д. Гоулмэну)

1. Эмпатия
2. Саморегуляция
3. Мотивация
4. Социальные навыки

9. Выберите верное:

Условиями эффективного командного (разделенного) лидерства являются:

- а. Отсутствие разногласий в команде.
- б. Уменьшение полномочий команды.
- в. Уменьшение влияния каждого отдельного члена команды.
- г. Расширение возможностей каждого члена команды осуществлять лидерские

функции.

д. Яркий лидер в команде

10. В модели Белбина две роли отвечают за инновации в команде – первый за счет собственной креативности, второй – за счет высокой коммуникативности и широко развитых связей. Укажите их. Генератор идей и изыскатель

11. Автором теории ожиданий является

- а. Адамс С.
- б. Врум В.
- в. Мак-Клелланд Д.
- г. Герцберг Ф.

12. По Базарову, наибольшей продуктивности команда достигает на этапе

- а. Нормирования деятельности
- б. Функционирования
- в. Кооперации
- г. Группирования

13. Допишите недостающее: Факторы вовлеченности (подход «ЭКОПСИ-консалтинг»)

Контроль над своей жизнью, Эффективная среда, Корпоративная идеология, Интеграция

14. При развитой бюрократической (по Т. Базарову) в организации желания и интересы отдельных людей

- а) оцениваются по степени их согласованности с целями организации
- б) считаются более важными, чем интересы организации
- с) подчиняются интересам организации
- д) согласуются с интересами организации путем договоренностей

15. Допишите недостающее: По Э. Деси, внутренняя мотивация основывается на ощущении самодетерминации и компетентности при взаимодействии со средой.

16. Верно ли утверждение: «Командное лидерство необходимо, если степень взаимозависимости членов группы высока: их задачи взаимосвязаны, а компетенции дополняют друг друга»?

- а. Верно
- б. Неверно

17. Различите роль управления в организациях, создающих команды и в традиционных организациях (выделите пункты)

1. организации, создающие команды: в, г, д, и, к, л, е
2. организации с традиционной иерархией: а, б, ж, з, м
 - а. Заботится о своем подразделении и его показателях.
 - б. Обеспечивает жесткое соблюдение правил
 - в. Уделяют много внимания происходящему за пределами подразделений
 - г. Поощряет новаторство
 - д. Организуют постоянную обратную связь
 - е. Редко прямо оценивают сотрудников
 - ж. Руководство не оценивается подчиненными.
 - з. Раздают задания, контролируют эффективность, определяют процедуры, не привлекая подчиненных к принятию таких решений.
 - и. Подчиненные часто дают оценку управляющим.
 - к. Самоорганизация при постановке задач, определении графиков и процедур, контроле качества, т.п.
 - л. Менеджеры являются представителями подчиненных при контактах с руководителями более высокого уровня
 - м. Главный критерий отбора руководителей – hard- skills
18. При развитой организационной культуре организация направляется всесторонними обсуждениями (по Т. Базарову)
19. Для этой стадии готовности группы адекватным ей стилем лидерства (по Херси и Бланшару) является (допишите и кратко охарактеризуйте стиль):

Члены группы не способны и не мотивированы самостоятельно выполнять порученную им работу поддерживающий

Члены группы способны, но не мотивированы выполнять порученную им работу
20. Соотнесите описание и название типов лидерства:
 - а. лидерство начинается с образа - д
 - б. лидерство начинается с человека - г
 - в. заключается в превращении последователей в лидеров для самих себя - е
 - г. харизматическое лидерство - б
 - д. трансформационное лидерство - а
 - е. суперлидерство - в

11. Учебно-методическое обеспечение

- а) Электронный учебный курс по дисциплине в электронном университете «Moodle» - <https://moodle.tsu.ru/course/view.php?id=00000>
- б) Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине.
- в) План семинарских / практических занятий по дисциплине.

12. Перечень учебной литературы и ресурсов сети Интернет

- а) основная литература:
 1. Леонова А. Б., Абдуллаева М. М., Базарова Г. Т. Организационная психология: Учебник / под ред. Леоновой А.Б. – М.: НИЦ Инфра-М, 2019. – 511 с.
- б) дополнительная литература:
 1. Литвина С.А. Мотивирование и развитие подчиненных.// Эффективный менеджмент: Практикум/ ред. Т.Ю. Базаров.- Томск: Издательский Дом ТГУ, 2015 - с.69-84. (полный текст доступен http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/5/6/Z_846_Effektivnyj_menedzhment.pdf)

2. Кабрин В. И. Креативное лидерство: транскультуральная перспектива // СПЖ. 2015. №58. (полный текст доступен в открытом доступе в elibrary)
3. Литвина С.А. Управление коммуникациями в проекте: учебно-методический комплекс. Томск: Томский государственный университет, 2011. – 1 CD-R. – 111 с. (НБ ТГУ Электронный ресурс
<http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Repository/vtls:000422243>)
4. Чанько А.Д. Команды в современных организациях: Учебник / А.Д. Чанько СПб Издательство "Высшая школа менеджмента" 2011. – 408 с.
 - в) ресурсы сети Интернет:
 1. Журнал Организационная психология. Электронный журнал.
<https://orgpsjournal.hse.ru/>
 2. "Toxic Leadership - How To Spot It And How To Avoid It". Strategies-for-managing-change.com. Retrieved 2011-08-06. <http://leadchange.com/toxic-leadership/>
Spaho K.: Organizational communication and conflict management. Management, Vol. 18, 2013, 1, pp. 103-118. <https://www.efst.hr/management/Vol18No1-2013/6-Spaho.pdf>–
 3. открытые онлайн-курсы
 4. <http://hr-portal.ru/>
 5. <http://www.e-xecutive.ru/>
 6. <http://hrm.ru/>
 7. <http://www.top-personal.ru/>

13. Перечень информационных технологий

- а) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:
 - Microsoft Office Standart 2013 Russian: пакет программ. Включает приложения: MS Office Word, MS Office Excel, MS Office PowerPoint, MS Office OneNote, MS Office Publisher, MS Outlook, MS Office Web Apps (Word Excel MS PowerPoint Outlook);
 - публично доступные облачные технологии (Google Docs, Яндекс диск и т.п.).
- б) информационные справочные системы:
 - Электронный каталог Научной библиотеки ТГУ –
<http://chamo.lib.tsu.ru/search/query?locale=ru&theme=system>
 - Электронная библиотека (репозиторий) ТГУ –
<http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Index>
 - ЭБС Лань – <http://e.lanbook.com/>
 - ЭБС Консультант студента – <http://www.studentlibrary.ru/>
 - Образовательная платформа Юрайт – <https://urait.ru/>
 - ЭБС ZNANIUM.com – <https://znanium.com/>
 - ЭБС IPRbooks – <http://www.iprbookshop.ru/>

14. Материально-техническое обеспечение

Аудитории для проведения занятий лекционного типа.

Аудитории для проведения практических занятий семинарского типа, индивидуальных и групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой и доступом к сети Интернет, в электронную информационно-образовательную среду и к информационным справочным системам.

15. Информация о разработчиках

Литвина Светлана Алексеевна, канд. психол наук, доцент, ИЭМ ТГУ, зав. каф. ОП и УП.