

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
"Дальневосточный государственный университет путей сообщения"  
(ДВГУПС)

УТВЕРЖДАЮ

Зав.кафедрой

(к704) Общая, юридическая и  
инженерная психология



Леженина А.А., кан.  
психол. наук, доцент

24.05.2022

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины **Организационная психология и основы организационного консультирования**

37.03.01 Психология

Составитель(и): к.психол.н., Доцент, Соболева Татьяна Николаевна

Обсуждена на заседании кафедры: (к704) Общая, юридическая и инженерная психология

Протокол от 16.05.2022г. № 12

Обсуждена на заседании методической комиссии учебно-структурного подразделения: Протокол от 24.05.2022 г. № 5

г. Хабаровск  
2022 г.

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

Председатель МК РНС

\_\_ \_\_\_\_\_ 2023 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры (к704) Общая, юридическая и инженерная психология

Протокол от \_\_\_\_\_ 2023 г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой Леженина А.А., кан. психол. наук, доцент

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

Председатель МК РНС

\_\_ \_\_\_\_\_ 2024 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2024-2025 учебном году на заседании кафедры (к704) Общая, юридическая и инженерная психология

Протокол от \_\_\_\_\_ 2024 г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой Леженина А.А., кан. психол. наук, доцент

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

Председатель МК РНС

\_\_ \_\_\_\_\_ 2025 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025-2026 учебном году на заседании кафедры (к704) Общая, юридическая и инженерная психология

Протокол от \_\_\_\_\_ 2025 г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой Леженина А.А., кан. психол. наук, доцент

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году**

Председатель МК РНС

\_\_ \_\_\_\_\_ 2026 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026-2027 учебном году на заседании кафедры (к704) Общая, юридическая и инженерная психология

Протокол от \_\_\_\_\_ 2026 г. № \_\_\_\_  
Зав. кафедрой Леженина А.А., кан. психол. наук, доцент

Рабочая программа дисциплины Организационная психология и основы организационного консультирования разработана в соответствии с ФГОС, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29.07.2020 № 839

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **очно-заочная**

**ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

Общая трудоемкость **5 ЗЕТ**

Часов по учебному плану	180	Виды контроля в семестрах:
в том числе:		экзамены (курс) 4
контактная работа	88	зачёты с оценкой (курс) 4
самостоятельная работа	56	
часов на контроль	36	

**Распределение часов дисциплины по семестрам (курсам)**

Семестр (<Курс>.<Семес тр на курсе>)	7 (4.1)		8 (4.2)		Итого	
	Неделя		Неделя			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП	УП	РП
Лекции	16	16			16	16
Практические	16	16	32	32	48	48
Контроль самостоятельной работы	12	12	12	12	24	24
В том числе инт.	8	8			8	8
Итого ауд.	32	32	32	32	64	64
Контактная работа	44	44	44	44	88	88
Сам. работа	28	28	28	28	56	56
Часы на контроль			36	36	36	36
Итого	72	72	108	108	180	180

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
1.1	Организационная психология в системе психологического знания: объект, предмет, задачи, современный круг проблем, основные понятия. История развития организационной психологии. Принципы и методы исследований в организационной психологии. Организация как система. Виды организационных структур и их психологические характеристики. Социально-психологические процессы в организации. Организационное развитие. Модели организационных изменений. Управление инновациями в организации. Личность в организации. Лояльность и преданность персонала организации. Ценностная регуляция поведения персонала. Становление карьеры и развитие профессионализма личности сотрудника. Рабочие группы и команды. Формирование команд. Роль распределение в командах. Коммуникация и конфликты в командной работе. Понятие организационной культуры. Типы организационных культур. Признаки психологически «здоровых» и «невротических» организационных культур. Методы психологической диагностики в организациях. Диагностика групп и команд. Организационное консультирование. Форма и этапы консультативного процесса. Принципы и методы консультирования организации. Коучинг. Требования к квалификации консультанта. Внутрифирменное обучение. Психолого-педагогические подходы к образованию взрослых.
1.2	

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Код дисциплины:	Б1.О.21
2.1	<b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>
2.1.1	
2.1.2	Социальная психология
2.2	<b>Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>
2.2.1	
2.2.2	
2.2.3	Психотехнология командообразования

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
<b>УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</b>	
<b>Знать:</b>	
Основные приемы и нормы социального взаимодействия; основные понятия и методы конфликтологии, технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии.	
<b>Уметь:</b>	
Устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе; применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды.	
<b>Владеть:</b>	
Простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде	

<b>ОПК-8: Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры</b>	
<b>Знать:</b>	
Профессиональные функции в организациях разного типа	
<b>Уметь:</b>	
Выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	
<b>Владеть:</b>	
Способностью выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ							
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 1. Лекции						

1.1	Введение в организационную психологию. Объект, предмет и задачи организационной психологии. История развития организационной психологии. Принципы и методы исследования в организационной психологии. Этические аспекты работы психолога в организации. Понятия и критерии определения организации. История развития предметного содержания организационной психологии. /Лек/	7	2	УК-3 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	работа в малых группах
1.2	Организационное развитие, модели организационных изменений. Психологические основы организационного развития. Методы развития организации служебной деятельности. /Лек/	7	2	УК-3 ОПК-8	Л1.1Л2.1 Л2.2 Э1	0	
1.3	Организационное поведение личности. Методологические проблемы исследования. Феноменология оргповедения. Метапрограммы /Лек/	7	2	УК-3 ОПК-8	Л1.1 Э2 Э3	0	
1.4	Психологические исследования групповой динамики. Команды в современных рабочих условиях. Методы оценки групп и команд служебной деятельности. /Лек/	7	2	УК-3 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	работа в малых группах
1.5	Виды организационных структур и их психологическая характеристика. Психологические методы анализа организаций. Планирование организационных исследований в коллективах служебной деятельности. /Лек/	7	2	УК-3 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	дискуссии
1.6	Социально-психологические характеристики организационного поведения: развитие личности в организации. Методы оценки личности в трудовом коллективе служебной деятельности. /Лек/	7	2	УК-3 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	Активная форма: Схема деловой среды, методы оценки.
1.7	Рабочие группы и команды в организациях: формирование команд, ролевое распределение, коммуникация в командной работе. Психологическое консультирование организаций: виды, этапы. /Лек/	7	2	УК-3 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
1.8	Цель, задачи и технологии организационного консультирования: формы и этапы организационного консультирования, принципы и методы консультирования, коучинг. Требования к квалификации консультанта. Психологическое консультирование высшего командного состава организации. /Лек/	7	2	УК-3 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	Активная форма: схема приёмов консультирования высшего командного состава.
<b>Раздел 2. Практические занятия</b>							
2.1	История развития предметного содержания организационной психологии. Уровни анализа организационного поведения. /Пр/	7	2	УК-3 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	дискуссии
2.2	Психологические методы анализа организаций. Планирование организационных исследований в трудовых коллективах. /Пр/	7	2	УК-3 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	2	

2.3	Социально-психологические характеристики организационного поведения: развитие личности в организации. Методы оценки личности в трудовом коллективе. /Пр/	7	2	УК-3 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	2	
2.4	Психологические исследования групповой динамики. Команды в современных рабочих условиях. Методы оценки групп и команд в профессиональной деятельности. /Пр/	7	2	УК-3 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	2	дискуссии
2.5	Организационная культура, этапы формирования. Здоровые и невротичные корпоративные культуры в трудовых коллективах. /Пр/	7	2	УК-3 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	2	
2.6	Психологические основы организационного развития. Методы и средства развития организаций. /Пр/	7	2	УК-3 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	работа в малых группах
2.7	Психологическое консультирование организаций: виды, формы, этапы, методы. /Пр/	7	2	УК-3 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
2.8	Требования к квалификации консультанта. Внутрифирменное обучение. Психолого-педагогические подходы к образованию взрослых. /Пр/	7	2	УК-3 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	дискуссии
<b>Раздел 3. Самостоятельная работа</b>							
3.1	Изучение теоретического материала по лекциям, учебной и учебно-методической литературе /Ср/	7	6	УК-3 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
3.2	Подготовка к практическим занятиям /Ср/	7	6	УК-3 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
3.3	Подготовка к плановой контрольной работе /Ср/	7	3	УК-3 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
3.4	Подготовка к тестированию по основным темам курса. /Ср/	7	4	УК-3 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
<b>Раздел 4. Зачёт</b>							
4.1	Подготовка к зачёту с оценкой /Ср/	7	9	УК-3 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
<b>Раздел 5. Практикум организационного консультирования.</b>							
5.1	Практикум по оценке корпоративной культуры трудовых коллективов. /Пр/	8	4	УК-3 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	

5.2	Практикум планирования организационных исследований в трудовых коллективах. /Пр/	8	4	УК-3 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
5.3	Практикум анализа организационного поведения личности. /Пр/	8	4	УК-3 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
5.4	Практикум исследования групповой динамики команды в профессиональной деятельности. /Пр/	8	4	УК-3 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
5.5	Практикум планирования организационного консультирования в трудовых коллективах. /Пр/	8	4	УК-3 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
5.6	Виды организационного консультирования и их предназначение. /Пр/	8	4	УК-3 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
5.7	Методы организационного консультирования, цель, специфика реализации. /Пр/	8	4	УК-3 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
5.8	Составление индивидуальной программы организационного консультирования. /Пр/	8	4	УК-3 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
5.9	Изучение теоретического материала по лекциям, учебной и учебно-методической литературе /Ср/	8	14	УК-3 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
5.10	Подготовка к практическим занятиям /Ср/	8	14	УК-3 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
5.11	Экзамен /Экзамен/	8	36	УК-3 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	

## 5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Размещены в приложении

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 6.1. Рекомендуемая литература

#### 6.1.1. Перечень основной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Леонова А.Б.	Организационная психология: учеб. для бакалавров	Москва: Инфра-М, 2014,
Л1.2	Мандель Б. Р.	Современная организационная психология. Модульный курс	М.   Берлин: Директ-Медиа, 2016, <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=435528">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=435528</a>

<b>6.1.2. Перечень дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)</b>			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1		Организационная психология: учебное пособие. 1: Сборник студенческих работ	Москва: Студенческая наука, 2012, <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=228017">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=228017</a>
Л2.2	Быков С. В.	Организационная психология	Самара: Самарская гуманитарная академия, 2013, <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=375365">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=375365</a>

**6.1.3. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Леонова А.Б., Чернышева О.Н.	Психология труда и организационная психология: Современное состояние и перспективы развития: Хрестоматия	Москва: Радикс, 1995,
Л3.2	Соболева Т.Н.	Практикум по организационной психологии: Учеб. пособие	Хабаровск: Изд-во ДВГУПС, 2006,

**6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)**

Э1	Абрамова Г.С. Психологическое консультирование. Теория и опыт		<a href="https://www.studmed.ru/abramova-gs-psihologicheskoe-konsultirovanie-teoriya-i-opyt_84084040578.html">https://www.studmed.ru/abramova-gs-psihologicheskoe-konsultirovanie-teoriya-i-opyt_84084040578.html</a>
Э2	Суходольский Г. В. "Организационная психология"		<a href="https://www.studmed.ru/suhodolskiy-g-v-red-organizacionnaya-psihologiya_cf4e75cdc63.html">https://www.studmed.ru/suhodolskiy-g-v-red-organizacionnaya-psihologiya_cf4e75cdc63.html</a>
Э3	Занковский А. Н. "Организационная психология"		<a href="https://uchebnik.biz/book/138-organizacionnaya-psixologiya/">https://uchebnik.biz/book/138-organizacionnaya-psixologiya/</a>

**6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

**6.3.1 Перечень программного обеспечения**

Windows 7 Pro - Операционная система, лиц. 60618367

Windows XP - Операционная система, лиц. 46107380

WinRAR - Архиватор, лиц. LO9-2108, б/с

АСТ тест - Комплекс программ для создания банков тестовых заданий, организации и проведения сеансов тестирования, лиц. АСТ.РМ.А096.Л08018.04, дог.372

Zoom (свободная лицензия)

**6.3.2 Перечень информационных справочных систем**

Профессиональных баз данных и информационных справочных систем не требуется

**7. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)**

Аудитория	Назначение	Оснащение
3210	Учебная аудитория для проведения практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций	комплект учебной мебели: столы, стулья, доска
3204	Учебная аудитория для проведения лекций	комплект учебной мебели: столы, стулья, доска, тематические плакаты, мультимедийный проектор, экран, стенды с инструментом
423	Помещения для самостоятельной работы обучающихся. зал электронной информации	Тематические плакаты, столы, стулья, стеллажи Компьютерная техника с возможностью подключения к сети Интернет, свободному доступу в ЭБС и ЭИОС.

**8. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Изучения курса «Организационной психологии» включает 8 тем, указанные в пп. 5 содержание дисциплины. Приступая к изучению курса необходимо получить основные учебники в библиотеке ДВГУПС, или найти в электронном формате на указанных сайтах в пп. 12. рабочей программы дисциплины



В сетке содержания дисциплины (пн. 5) следует обратить внимание на номер литературы и номер раздела/главы, где содержится необходимая информация для подготовки к семинарским занятиям. Но в сетке не указана дополнительная литература, которую следует подбирать самостоятельно, опираясь на информацию, полученную на лекциях и из основных учебников. Дополнительная литература имеется в фонде библиотеки ДВГУПС, а также на сайтах указанных в рабочей программе дисциплины. Кроме того, следует обратить внимание в содержании программы дисциплины, где указаны учебники, имеющиеся в электронном формате в электронных библиотечных системах elibrary.ru и biblio-online.ru, и в библиотеке методического кабинета кафедры (ауд. 3233).

В целях осуществления качественной самоподготовки к семинарским занятиям следует использовать психологический словарь, или психологический словарь-справочник, чтобы сформировались через справочную литературу адекватные научному пониманию значения психологических терминов. Только после чёткого представления и осмысления терминологии следует приступить к изучению основных учебников и дополнительной литературы. К основным психологическим терминам по курсу «Организационная психология» относятся, например, организационная система, организационное развитие, личность, рабочие группы и команды, организация как субъект поведения, организационное консультирование, организационное обучение и др.

Наряду с этим, в случае возникших трудностей в процессе подготовки следует обратиться за консультативной помощью к ведущему преподавателю в день и часы приёма, указанного в графике консультаций на кафедре (ауд. 3234).

В целях доступности получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья в ДВГУПС обеспечивается:

- представление для слабовидящих в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий, консультаций и экзаменов (ответственные структурные подразделения);
- присутствие ассистента (помощника), оказывающего обучающемуся необходимую техническую помощь (ответственные учебные структурные подразделения);
- обеспечения выпуска альтернативных форматов учебно-методических материалов (крупный шрифт), в том числе в электронном виде (ответственные издательство совместно с кафедрами, ведущими подготовку);
- обеспечение для обучающихся, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, возможностей доступа в учебные помещения, столовые, туалетные и другие помещения ДВГУПС (ответственное эксплуатационное управление);
- правовое консультирование обучающихся (ответственное юридическое управление).

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья срок получения образования при обучении по индивидуальному учебному плану вне зависимости от формы обучения может быть увеличен в пределах, установленных образовательным стандартом, на основании письменного заявления обучающегося.

Социализация лиц с ограниченными возможностями здоровья. В штате ДВГУПС имеется Психологический центр, осуществляющий мероприятия по социальной и психологической адаптации лиц с ограниченными возможностями здоровья: диагностику, психологическое консультирование, коррекцию и адаптацию.

Каждая тема семинарского занятия дифференцирована на обсуждаемые вопросы, формулировка которых отражает суть необходимого содержания для поиска в литературе. Внизу приведён полный план семинарских занятий.

Семинарское занятие 1. Современные проблемы, история предмета организационной психологии.

Вопросы для обсуждения:

1. Современные проблемы, стоящие перед организациями и менеджментом.
2. История формирования предмета и проблематики организационной психологии:
  - индустриальная психотехника в Советской России и ее достижения;
  - концепция научного управления Ф. Тейлора;
  - основные направления научного менеджмента и прикладные проблемы.
3. Предмет организационной психологии, основные категории анализа.

В процессе подготовки следует учесть специфику предметного содержания организационной психологии и ее логические связи со смежными дисциплинами, такими как психология труда, психология менеджмента, эргономика. При раскрытии предметного содержания этих дисциплин, формируется представление о роли и месте организационной психологии. Поэтому следует уделить внимание дополнительной литературе в области психологии труда, психологии менеджмента, организационного поведения, эргономике.

Семинарское занятие 2. Модели организационного развития

Для подготовки к семинарскому занятию следует ответить на поставленные вопросы, и краткие выводы отразить в виде конспективного письменного ответа.

Вопросы для обсуждения:

1. Изменения в организации и понятие организационного развития.
2. Соотношение типа власти и типа организационного изменения.
3. Модели организационных изменений.
4. Управление инновациями в организациях.

Целесообразно установить психологический смысл понятий: развитие, изменение, власть. А так же различия между властью, полномочиями и влиянием. Кроме того, необходимо выяснить содержательную связь власти и свободы в организации, власти и повиновение, административное повиновение. Раскрытие этих категорий позволит быть успешным на аудиторном семинаре.

Конспект в виде таблицы: соотношение лидерства, власти и моделей управления.

Модели организационных изменений Содержание власти Содержание лидерства

Перечислить какие? Напротив каждой модели написать содержательные характеристики власти. Напротив каждой модели написать содержательные характеристики лидерства.

Форма текущего контроля знаний: письменно в виде таблицы: соотношение лидерства, власти и моделей управления.

Семинарское занятие 3. Организационные структуры и их характеристики.

Для подготовки к семинарскому занятию следует ответить на поставленные вопросы, и краткие выводы отразить в виде конспективного письменного ответа.

Вопросы для обсуждения:

1. Классические теории организаций: бюрократическая модель М. Вебера, дисфункции бюрократии, современный взгляд на бюрократию.

2. Модификации бюрократических структур: централизация и децентрализация, плоские и многоуровневые структуры.

3. Современные теории организаций: организация с точки зрения обработки информации, ситуационная и экологическая теории организаций, теория научающихся организаций.

Раскрытие данной информации позволит выявить сходство и различие традиционных и научающихся организационных систем.

Форма текущего контроля знаний: сопоставительный анализ традиционных и научающихся организационных систем.

Практическое занятие 4. Оценка организации на основе организационных характеристик и видов организационных структур.

Задание 3. Дать оценку организации на основе организационных характеристик и видах организационных структур.

Цель: закрепить навыки практического анализа организации.

Порядок работы:

1. Прочитайте текст «Рекламное агентство «Компас»».

2. Сформулируйте миссию, цель рекламного агентства «Компас» в сложившихся условиях.

3. Определите организационную структуру рекламного агентства «Компас».

4. Определите стратегию рекламного агентства «Компас» в сложившихся условиях.

5. Какие послышки были использованы менеджерами агентства для реорганизации? Что на ваш взгляд, не учтено?

6. Какие проблемы позволят решить реорганизация, а какие нет? Какие дополнительные проблемы могут возникнуть?

7. Сделайте вывод в заключении работы.

Текст.

«Рекламное агентство "Компас"»

«Компас» — рекламное агентство с персоналом в несколько сот человек. Оно осуществляет следующие виды услуг:

- информационное обеспечение различных рекламных и массовых мероприятий (афиши, плакаты, листовки и т.п.);
- планы рекламных кампаний в средствах массовой информации (СМИ);
- маркетинговые исследования рекламных мероприятий.

Доход агентства составляют 5%-е выплаты от прибыли СМИ или прямая оплата услуг. Организационная структура агентства представлена на рис. 1. Как показано на схеме, «Компас» подразделяется на три основные части: творческое, маркетинговое, отчетно-финансовое отделения. Все они укомплектованы квалифицированными сотрудниками.

Рис. 1. Схема организационной структуры рекламного агентства «Компас»

Творческое отделение, в свою очередь, делится на 4 подразделения: сценарный, художественно-иллюстрационный, газетно-журнальный, телерадиорекламной продукции.

Маркетинговое отделение сосредоточивает усилия на отборе и оценке средств массовой информации, в которых можно организовать рекламную деятельность. Оно подразделяется на 3 отдела: массовой информации, торговли, исследовательский.

Отчетно-финансовое отделение является посредником между клиентами и агентством. Оно осуществляет также распределение работ по отделам, выдает сообщения о результатах работы персонала (анализирует работу в организации).

В определенный момент в агентстве появился ряд проблем, связанных с внутренним взаимодействием. Например, отчетно-финансовое отделение являлось центром, через который проходили все контакты с клиентурой, но на практике стала осуществляться все более прочная связь между персоналом других двух отделений и их клиентами. Другой проблемой явились разногласия между сотрудниками отчетно-финансового отделения и творческого и маркетингового отделений.

Причина разногласий — критерий оценки работы.

Например, реклама, созданная в творческом отделении, могла удовлетворять потребности клиента, но считалась неинтересной с точки зрения коллег из отчетно-финансового отделения. Или же маркетинговые исследования, с точки зрения коллег, считались высоко-профессиональными, но в то же время не удовлетворяли клиентов.

Стоит также отметить, что произошли определенные изменения во внешней среде организации: усилилась конкуренция, изменились потребности клиентуры — из относительно стабильной внешней среда становилась все более изменчивой и непредсказуемой.

Таким образом, перед менеджерами агентства встала задача провести реорганизацию с целью повышения адаптивности и обеспечения более согласованной и эффективной работы. В результате вместо трех отделений появились мини-компании. Персонал был разбит на клиентурные отделы и размещен в разных частях здания агентства.

Форма текущего контроля знаний: письменное заключение - оценка организации на основе организационных характеристик и видах организационных структур.

Семинарское занятие 5. Социально-психологические характеристики организационного поведения: методы психологического проектирования рабочего места.

Для подготовки к семинарскому занятию следует ответить на поставленные вопросы, и краткие выводы отразить в виде конспективного письменного ответа.

Вопросы для обсуждения:

1. Организационная система вознаграждений: денежные вознаграждения. Нематериальные вознаграждения, виды, значение.
2. Мотивационная структура в организационном поведении.
3. Понятие рабочей группы и команды.
4. Формирование команды.
5. Конфликты в организации.

Форма текущего контроля знаний: метод моделирования – письменно составить модель отражающую структуру перепроектирования рабочего места.

Практическое занятие 6. Оценка организационного поведения.

Задание: Дать оценку организационному поведению.

Цель: овладеть навыками анализа организационного поведения.

Материал: «Практикум по организационной психологии» Соболевой Т.Н. С. 49 – 52.

Порядок работы:

1. Прочитайте текст «Анатолий, Дмитрий, Геннадий».
  2. Объясните мотивацию Анатолия, Дмитрия и Геннадия с помощью одной или не-скольких теорий мотивации.
  3. Определите группу ключевых потребностей, которые доминируют у каждого из этих подчиненных.
  4. Каким типом локуса контроля, согласно теории атрибуции, руководствуется каждый из этих сотрудников при выполнении текущих служебных обязанностей?
  5. Прочитайте текст «Антон уходит с работы».
  6. Считаете ли вы, что решение Антона, уйти с работы, напрямую связано с его чувством самоуважения?
  7. Что вы думаете об удовлетворенности Антона своей работой и его чувстве преданности организации? Какое отношение имеет данный случай к исследованиям основных факторов, определяющих удовлетворенность и преданность, а также их последствий?
  8. Какой урок может извлечь компания из данного случая? Что она может и должна сделать в этой связи?
  9. Сделайте вывод по результатам работы об особенностях организационного поведения.
- Форма текущего контроля знаний: письменное заключение об оценке организационного поведения.

Семинарское занятие 7. Методы психологической диагностики и развития в организациях.

Для подготовки к семинарскому занятию следует ответить на поставленные вопросы, и краткие выводы отразить в виде конспективного письменного ответа.

Вопросы для обсуждения:

1. Методы диагностики персонала организации.
2. Диагностика групп и команд.
3. Измерение организационных феноменов.
4. Организационный тренинг.
5. Психолого-педагогические подходы к образованию взрослых.

Форма текущего контроля знаний: интерактивный метод - диалог, дискуссия, письменное заключение о системе методов организационного развития.

Семинарское занятие 8. Психологические основы организационного консультирования.

Для подготовки к семинарскому занятию следует ответить на поставленные вопросы, и краткие выводы отразить в виде конспективного письменного ответа.

Вопросы для обсуждения:

1. Феномен организационного консультирования.
2. Формы и этапы консультативного процесса.
3. Принципы и методы консультирования в организации.
4. Степень специализации консультанта, требования к его квалификации.
5. Экспертное и процессуальное консультирование.
6. Консультация, осуществляемая командой, состоящей из различных специалистов.

Форма текущего контроля знаний: после дискуссии, письменное заключение о специфике организационного тренинга и консультирования.