

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**

37.05.02 Психология служебной деятельности

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

разработана в соответствии с ФГОС, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.08.2020 № 1137

Квалификация **психолог**

Форма обучения **очная**

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 **4 ЗЕТ**

Часов по учебному плану	144	Виды контроля в семестрах:
в том числе:		зачёты с оценкой 6
контактная работа	50	
самостоятельная работа	94	

Распределение часов дисциплины по семестрам (курсам)

Семестр (<Курс>.<Семес тр на курсе>)	6 (3.2)		Итого	
	Неделя			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	16	16	16	16
Практические	32	32	32	32
Контроль самостоятельной работы	2	2	2	2
В том числе инт.	16	16	16	16
Итого ауд.	48	48	48	48
Контактная работа	50	50	50	50
Сам. работа	94	94	94	94
Итого	144	144	144	144

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. Рольное 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.В.07
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	
2.1.2	Социальная психология
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Психология труда
2.2.2	Инженерная психология и эргономика
2.2.3	Профессиональные способности и морально психологические качества специалиста служебной деятельности
2.2.4	Психотехнология командообразования

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

ПК-2 : Способен подбирать эффективные формы и методы психологической подготовки специалиста межведомственной команды в соответствии с поставленными задачами

Знать:

Формы и методы психологической подготовки специалиста межведомственной команды в соответствии с поставленными задачами

Уметь:

Подбирать эффективные формы и методы психологической подготовки специалиста межведомственной команды в соответствии с поставленными задачами

Владеть:

Эффективными формами и методами психологической подготовки специалиста межведомственной команды в соответствии с поставленными задачами

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	6	2	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	2	активное слушание

1.2	Виды организационных структур и их психологическая характеристика. Психологические методы анализа организаций. Планирование организационных исследований в коллективах служебной деятельности. /Лек/	6	2	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	2	дискуссии
1.3	Организационное развитие, модели организационных изменений. Психологические основы организационного развития. Методы развития организации служебной деятельности. /Лек/	6	2	ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Э1	2	проблемная лекция
1.4	Организационное поведение личности. Методологические проблемы исследования. Феноменология оргповедения. Метапрограммы /Лек/	6	2	ПК-2	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.2 Э2 Э3	0	лекция - визуализация
1.5	Психологические исследования групповой динамики. Команды в современных рабочих условиях. Методы оценки групп и команд служебной деятельности. /Лек/	6	2	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	2	лекция - консультация
1.6	Социально-психологические характеристики организационного поведения: развитие личности в организации. Методы оценки личности в трудовом коллективе служебной деятельности. /Лек/	6	2	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
1.7	Рабочие группы и команды в организациях: формирование команд, ролевое распределение, коммуникация в командной работе. Психологическое консультирование организаций: виды, этапы. /Лек/	6	2	ПК-2	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/	6	2	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Раздел 2. Практические занятия							
2.1	История развития предметного содержания организационной психологии. Практикум по оценке корпоративной культуры межведомственной команды. /Пр/	6	4	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	2	дискуссии
2.2	Психологические методы анализа организаций. Планирование организационных исследований в трудовых коллективах служебной деятельности. Практикум планирования организационных исследований в трудовых коллективах служебной деятельности. /Пр/	6	4	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
2.3	Социально-психологические характеристики организационного поведения: развитие личности в организации. Методы оценки личности в трудовом коллективе служебной деятельности. Практикум анализа сотрудника межведомственной команды. /Пр/	6	4	ПК-2	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 служебной деятельности. Практикум исследования групповой динамики команды служебной деятельности. /Пр/	6	4	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	дискуссии, активное слушание
2.5	Организационная культура, этапы формирования. Здоровые и невротичные корпоративные культуры в коллективах служебной деятельности. /Пр/	6	4	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
2.6	Психологические основы организационного развития. Методы и средства развития организации служебной деятельности. /Пр/	6	4	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	2	тренинг
2.7	Психологическое консультирование организаций. Психологическое сопровождение организационного обучения: внутрифирменное обучение, организационный тренинг. /Пр/	6	4	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	тренинг
2.8	Психологическое консультирование в организациях. Виды, формы и методы организационного консультирования. Практикум планирования организационного консультирования в служебных коллективах. /Пр/	6	4	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	2	дискуссии
Раздел 3. Самостоятельная работа							
3.1	Изучение теоретического материала по лекциям, учебной и учебно-методической литературе /Ср/	6	14	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
3.2	Подготовка к практическим занятиям /Ср/	6	30	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
3.3	Подготовка к лабораторной работе по теме организационное развитие /Ср/	6	30	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
3.4	Подготовка к плановой контрольной работе /Ср/	6	4	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
3.5	Подготовка к тестированию по всему курсу /Ср/	6	6	ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Раздел 4. Зачет							
4.1	Подготовка к зачёту с оценкой /Ср/	6	10	ПК-2	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, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435528
6.1.2. Перечень дополнительной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1		Организационная психология: учебное пособие. 1: Сборник студенческих работ	Москва: Студенческая наука, 2012, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=228017
Л2.2	Быков С. В.	Организационная психология	Самара: Самарская гуманитарная академия, 2013, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=375365
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	Организационное консультирование		https://www.studmed.ru/view/nikitina-ta-sost-uchebno-metodicheskiy-kompleks-po-discipline-organizacionnoe-konsultirovanie_fbf7ab218a8.html
Э2	Суходольский Г. В. "Организационная психология"		https://www.studmed.ru/suhodolskiy-g-v-red-organizacionnaya-psihologiya_cf4e75cdc63.html
Э3	Занковский А. Н. "Организационная психология"		https://studfile.net/preview/1710469/
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 (пп. 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 электронной библиотечной 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 четкого 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 приема, 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 приведен 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. 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 позволит 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 внешняя 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 нескольких 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.

Подготовка к зачёту

Зачет проводится устно или письменно по решению преподавателя, в объеме учебной программы. Преподаватель вправе задать дополнительные вопросы, помогающие выяснить степень знаний обучающегося в пределах учебного материала, вынесенного на зачет.

По решению преподавателя зачет может быть выставлен без опроса – по результатам работы обучающегося на лекционных и(или) практических занятиях.

В период подготовки к зачету обучающиеся вновь обращаются к пройденному учебному материалу. При этом они не только закрепляют полученные знания, но и получают новые.

Подготовка обучающегося к зачету включает в себя три этапа:

- * самостоятельная работа в течение процесса обучения;
- * непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачету по темам курса;
- * подготовка к ответу на вопросы, содержащиеся в билетах/тестах (при письменной форме проведения зачета).