

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

07.05.2024

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины Организационная психология

для направления подготовки 37.04.01 Психология

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

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

Протокол от 16.04.2024г. № 7

Обсуждена на заседании методической комиссии по родственным направлениям и специальностям: Протокол

---

---

**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

---

---

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

Председатель МК РНС

\_\_ \_\_\_\_ 2027 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2027-2028 учебном году на заседании кафедры (к704) Общая, юридическая и инженерная психология

Протокол от \_\_ \_\_\_\_ 2027 г. № \_\_  
Зав. кафедрой Леженина А.А., кан. психол. наук, доцент

---

---

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

Председатель МК РНС

\_\_ \_\_\_\_ 2028 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2028-2029 учебном году на заседании кафедры (к704) Общая, юридическая и инженерная психология

Протокол от \_\_ \_\_\_\_ 2028 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 29.07.2020 № 841

Квалификация **Магистр**

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 **4 ЗЕТ**

Часов по учебному плану	144	Виды контроля в семестрах:
в том числе:		экзамены (курс) 2
контактная работа	44	
самостоятельная работа	64	
часов на контроль	36	

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

Семестр (<Курс>.<Семес тр на курсе>)	3 (2.1)		Итого	
	14 4/6			
Неделя	14 4/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	16	16	16	16
Практические	16	16	16	16
Контроль самостоятельно й работы	12	12	12	12
Итого ауд.	32	32	32	32
Контактная работа	44	44	44	44
Сам. работа	64	64	64	64
Часы на контроль	36	36	36	36
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. Ролевое 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.06
<b>2.1</b>	<b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>
2.1.1	Актуальные проблемы теории и практики современной психологии
2.1.2	Теория и практика социального управления
<b>2.2</b>	<b>Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>
2.2.1	Практикум психологического консультирования
2.2.2	Профотбор и профконсультирование в организациях

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

#### УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

<b>Знать:</b>
Методики формирования команд; методы эффективного руководства коллективами; основные теории лидерства и стили руководства
<b>Уметь:</b>
Разрабатывать план групповых и организационных коммуникаций при подготовке и выполнении проекта; сформулировать задачи членам команды для достижения поставленной цели; разрабатывать командную стратегию; применять эффективные стили руководства командой для достижения поставленной цели.
<b>Владеть:</b>
Умением анализировать, проектировать и организовывать межличностные, групповые и организационные коммуникации в команде для достижения поставленной цели; методами организации и управления коллективом.

#### ОПК-5: Способен разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций

<b>Знать:</b>
Способы разработки и реализации научно обоснованных программ вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций
<b>Уметь:</b>
Разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций
<b>Владеть:</b>
Способен разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций

#### ОПК-8: Способен использовать модели и методы супервизии для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога

<b>Знать:</b>
---------------

Модели и методы супервизии
<b>Уметь:</b>
Использовать модели и методы супервизии для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога
<b>Владеть:</b>
Способен использовать модели и методы супервизии для контроля и совершенствования профессиональной деятельности психолога

<b>ОПК-9: Способен выполнять основные функции управления психологической практикой</b>
<b>Знать:</b>
Основные функции управления психологической практикой
<b>Уметь:</b>
Выполнять основные функции управления психологической практикой
<b>Владеть:</b>
Способен выполнять основные функции управления психологической практикой

#### 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
	<b>Раздел 1. Лекции</b>						
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/	3	2	ОПК-5 УК-3 ОПК-9 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2	0	проблемная лекция
1.2	Организационное развитие, модели организационных изменений. Психологические основы организационного развития. Методы развития организации служебной деятельности. /Лек/	3	2	ОПК-5 УК-3 ОПК-9 ОПК-8	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1	0	лекция визуализация
1.3	Организационное поведение личности. Методологические проблемы исследования. Феноменология оргповедения. Метапрограммы /Лек/	3	2	ОПК-5 УК-3 ОПК-9 ОПК-8	Л1.1Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э2	0	
1.4	Психологические исследования групповой динамики. Команды в современных рабочих условиях. Методы оценки групп и команд служебной деятельности. /Лек/	3	2	ОПК-5 УК-3 ОПК-9 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2	0	
1.5	Виды организационных структур и их психологическая характеристика. Психологические методы анализа организаций. Планирование организационных исследований в коллективах служебной деятельности. /Лек/	3	2	ОПК-5 УК-3 ОПК-9 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2	0	дискуссии
1.6	Социально-психологические характеристики организационного поведения: развитие личности в организации. Методы оценки личности в трудовом коллективе служебной деятельности. /Лек/	3	2	ОПК-5 УК-3 ОПК-9 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2	0	

1.7	Рабочие группы и команды в организациях: формирование команд, ролевое распределение, коммуникация в командной работе. Психологическое консультирование организаций: виды, этапы. /Лек/	3	2	ОПК-5 УК-3 ОПК-9 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2	0	лекция консультация
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/	3	2	ОПК-5 УК-3 ОПК-9 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2	0	
<b>Раздел 2. Практические занятия</b>							
2.1	История развития предметного содержания организационной психологии. Практикум по оценке корпоративной культуры межведомственной команды. /Пр/	3	2	ОПК-5 УК-3 ОПК-9 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2	0	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/	3	2	ОПК-5 УК-3 ОПК-9 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2	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/	3	2	ОПК-5 УК-3 ОПК-9 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2	0	тренинг
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/	3	2	ОПК-5 УК-3 ОПК-9 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2	0	дискуссии
2.5	Организационная культура, этапы формирования. Здоровые и невротичные корпоративные культуры в коллективах служебной деятельности. /Пр/	3	2	ОПК-5 УК-3 ОПК-9 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2	0	
2.6	Психологические основы организационного развития. Методы и средства развития организации служебной деятельности. /Пр/	3	2	ОПК-5 УК-3 ОПК-9 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2	0	
2.7	Психологическое консультирование организаций. Психологическое сопровождение организационного обучения: внутрифирменное обучение, организационный тренинг. /Пр/	3	2	ОПК-5 УК-3 ОПК-9 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2	0	
2.8	Психологическое консультирование в организациях. Виды, формы и методы организационного консультирования. Практикум планирования организационного консультирования в служебных коллективах. /Пр/	3	2	ОПК-5 УК-3 ОПК-9 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2	0	дискуссии

	<b>Раздел 3. Самостоятельная работа</b>						
3.1	Изучение теоретического материала по лекциям, учебной и учебно-методической литературе /Ср/	3	18	ОПК-5 УК-3 ОПК-9 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2	0	
3.2	Подготовка к практическим занятиям /Ср/	3	14	ОПК-5 УК-3 ОПК-9 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2	0	
3.3	Подготовка к лабораторной работе по теме организационное развитие /Ср/	3	18	ОПК-5 УК-3 ОПК-9 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2	0	
3.4	Подготовка к плановой контрольной работе /Ср/	3	8	ОПК-5 УК-3 ОПК-9 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2	0	
3.5	Подготовка к тестированию по всему курсу /Ср/	3	6	ОПК-5 УК-3 ОПК-9 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2	0	
	<b>Раздел 4. Зачет</b>						
4.1	Подготовка к экзамену /Экзамен/	3	36	ОПК-5 УК-3 ОПК-9 ОПК-8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Э1 Э2	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>

#### 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, <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
--	---------------------	----------	-------------------

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
ЛЗ.1	Леонова А.Б., Чернышева О.Н.	Психология труда и организационная психология: Современное состояние и перспективы развития: Хрестоматия	Москва: Радикс, 1995,
ЛЗ.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	Методология организационной психологии: учебное пособие Автор: Захарова Н. Л.	<a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&amp;book_id=602511">https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&amp;book_id=602511</a>
Э2	Организационная психология: учебное пособие Автор: Быков С. В.	<a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&amp;book_id=375365">https://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&amp;book_id=375365</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, доска.	комплект учебной мебели. Экран настенный.
3204	Лекционная аудитория	комплект учебной мебели, доска, тематические плакаты, экран переносной, стенды с инструментом. Технические средства обучения: мультимедиапроектор переносной.
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 пн. 5 содержание дисциплины. Приступая к изучению курса необходимо получить основные учебники в библиотеке ДВГУПС, или найти в электронном формате на указанных сайтах в пн. 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 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 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 посылки 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 — 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 каж-дый из этих сотрудников при выполнении текущих служебных обязанностей?
5. Прочитайте текс «Антон уходит с работы».
6. Считаете ли вы, что решение Антона, уйти с работы, напрямую связано с его чув-ством самоуважения?
7. Что вы думаете об удовлетворенности Антона своей работой и его чувстве предан-ности организации? Какое отношение имеет данный случай к исследованиям ос-нов-ных факторов, определяющих удовлетворенность и преданность, а также их по-следствий?
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 поведе-ния.

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 специфи-ке 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).

Подготовка к лекциям главное в период подготовки к лекционным занятиям – научиться методам самостоятельного умственного труда, сознательно развивать свои творческие способности и овладевать навыками творческой работы. Для этого необходимо строго соблюдать дисциплину учебы и поведения. Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы. В основу его нужно положить рабочие программы изучаемых в семестре дисциплин. Ежедневной учебной работе студенту следует уделять 9–10 часов своего времени, т.е. При шести часах аудиторных занятий самостоятельной работе необходимо отводить 3–4 часа. Каждому студенту следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. С вечера всегда надо распределять работу на завтрашний день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: тщательно проверить, все ли выполнено по намеченному плану, не было ли каких-либо отступлений, а если были, по какой

причине это произошло. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы. Если что-то осталось невыполненным, необходимо изыскать время для завершения этой части работы, не уменьшая объема недельного плана. Самостоятельная работа на лекции слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим студентом. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое «конспектирование» приносит больше вреда, чем пользы. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лекции лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать пункты плана лекции, предложенные преподавателям. Принципиальные места, определения, формулы и другое следует сопровождать замечаниями «важно», «особо важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек. Лучше если они будут собственными, чтобы не приходилось присить их у однокурсников и тем самым не отвлекать их во время лекции. Целесообразно разработать собственную «маркографию» (значки, символы), сокращения слов. Не лишним будет и изучение основ стенографии. Работая над конспектом лекций, всегда необходимо использовать не только учебник, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть знаниями.

## Оценочные материалы при формировании рабочих программ дисциплин (модулей)

**Направление: 37.04.01 Психология**

**Направленность (профиль): Психология труда**

**Дисциплина: Организационная психология**

**Формируемые компетенции:**

**1. Описание показателей, критериев и шкал оценивания компетенций.**

Показатели и критерии оценивания компетенций

Объект оценки	Уровни сформированности компетенций	Критерий оценивания результатов обучения
Обучающийся	Низкий уровень Пороговый уровень Повышенный уровень Высокий уровень	Уровень результатов обучения не ниже порогового

Шкалы оценивания компетенций при сдаче экзамена или зачета с оценкой

Достигнутый уровень результата обучения	Характеристика уровня сформированности компетенций	Шкала оценивания
		Экзамен или зачет с оценкой
Низкий уровень	Обучающийся: -обнаружил пробелы в знаниях основного учебно-программного материала; -допустил принципиальные ошибки в выполнении заданий, предусмотренных программой; -не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании программы без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	Неудовлетворительно
Пороговый уровень	Обучающийся: -обнаружил знание основного учебно-программного материала в объёме, необходимом для дальнейшей учебной и предстоящей профессиональной деятельности; -справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой; -знаком с основной литературой, рекомендованной рабочей программой дисциплины; -допустил неточности в ответе на вопросы и при выполнении заданий по учебно-программному материалу, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Удовлетворительно
Повышенный уровень	Обучающийся: - обнаружил полное знание учебно-программного материала; -успешно выполнил задания, предусмотренные программой; -усвоил основную литературу, рекомендованную рабочей программой дисциплины; -показал систематический характер знаний учебно-программного материала; -способен к самостоятельному пополнению знаний по учебно-программному материалу и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.	Хорошо

Высокий уровень	Обучающийся: -обнаружил всесторонние, систематические и глубокие знания учебно-программного материала; -умеет свободно выполнять задания, предусмотренные программой; -ознакомился с дополнительной литературой; -усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплин и их значение для приобретения профессии; -проявил творческие способности в понимании учебно-программного материала.	Отлично
-----------------	---	---------

Описание шкал оценивания

Компетенции обучающегося оценивается следующим образом:

Планируемый уровень результатов освоения	Содержание шкалы оценивания достигнутого уровня результата обучения			
	Неудовлетворительн	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
	Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
Знать	Неспособность обучающегося самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения.	Обучающийся способен самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения.	Обучающийся демонстрирует способность к самостоятельному применению знаний при решении заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной	Обучающийся демонстрирует способность к самостоятельно-му применению знаний в выборе способа решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке в части междисциплинарных
Уметь	Отсутствие у обучающегося самостоятельности в применении умений по использованию методов освоения учебной дисциплины.	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении умений решения учебных заданий в полном соответствии с образцом, данным преподавателем.	Обучающийся продемонстрирует самостоятельное применение умений решения заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение умений решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке преподавателя в части междисциплинарных связей.
Владеть	Неспособность самостоятельно проявить навык решения поставленной задачи по стандартному образцу повторно.	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении навыка по заданиям, решение которых было показано преподавателем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение навыка решения заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение навыка решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке преподавателя в части междисциплинарных связей.

**2. Перечень вопросов и задач к экзаменам, зачетам, курсовому проектированию, лабораторным занятиям. Образец экзаменационного билета**

Примерный перечень вопросов к экзамену.

Компетенция: УК-3; ОПК-5; ОПК-8; ОПК-9

1. История развития предмета организационной психологии, основные идеи, направления изучения
2. Современное состояние организационной психологии
3. Принципы и методы исследования в организационной психологии
4. Организация как система. Виды организационных структур и их психологическая характеристика
5. Этапы жизненных циклов организации  
Компетенция: УК-3; ОПК-5; ОПК-8; ОПК-9
6. Модели организационных изменений
7. Раскрыть понятие «удовлетворенность трудом», «преданность организации». Какие основные факторы оказывают влияние на удовлетворенность трудом
8. Природа групп. Групповая динамика и команды.
9. Организационная система вознаграждений: денежные вознаграждения. Нематериальные вознаграждения, виды, значение.
10. Мотивационная структура в организационном поведении.
11. Понятие «организационный конфликт». Типы структурных (классических) конфликтов. Навыки ведения переговоров: традиционный подход, современный подход
12. Креативность и групповое принятие решений
13. Организационные изменения: причины, предметное содержание, тактики изменений. Типы организационного развития
14. Планирование организационного развития. Методы организационного развития.
15. Основные этапы разработки и внедрения программы организационного развития
16. Методы диагностики персонала организации.
17. Диагностика групп и команд.
18. Измерение организационных феноменов.
19. Организационный тренинг.
20. Психолого-педагогические подходы к образованию взрослых.
21. Феномен организационного консультирования.
22. Формы и этапы консультативного процесса.
23. Принципы и методы консультирования в организации.
24. Степень специализации консультанта, требования к его квалификации.
25. Экспертное и процессуальное консультирование.
26. Консультация, осуществляемая командой, состоящей из различных специалистов

Примерные практические задачи (задания) и ситуации

1 Примерные практические задачи

Компетенция: 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.

Образец экзаменационного билета

Дальневосточный государственный университет путей сообщения		
Кафедра (к704) Общая, юридическая и инженерная психология 3 семестр, 2024-2025	Экзаменационный билет № Организационная психология Направление: 37.04.01 Психология Направленность (профиль): Психология труда	Утверждаю» Зав. кафедрой Леженина А.А., канд. психол. наук, доцент 16.04.2024 г.
Вопрос История развития предмета организационной психологии, основные идеи, направления изучения (ОПК-5,УК-3,ОПК-8,ОПК-9)		
Вопрос Этапы жизненных циклов организации (ОПК-5,УК-3,ОПК-8,ОПК-9)		
Задача (задание) ()		

Примечание. В каждом экзаменационном билете должны присутствовать вопросы, способствующих формированию у обучающегося всех компетенций по данной дисциплине.

**3. Тестовые задания. Оценка по результатам тестирования.**

Примерные задания теста

1. Предметом организационной психологии выступает:

- а) организационная власть;
- б) организационная культура;
- в) организация;
- г) рабочая среда.

2. Основная задача исследования в организационной психологии:

- а) разработать общие законы (теории) психических феноменов и поведения людей в организации;
- б) выявить модели построения организаций;
- в) выявить взаимоотношения между внутренней и внешней средами организации;
- г) разработать априорную модель развития организации.

3. Определите три основные характеристики организаций:

- а) формализация;
- б) специализация;
- в) жизнестойкость;
- г) рационализация.

4. Какие два класса организационных структур являются основанием выделения типов организационных структур:

- а) иерархические;
- б) матричные;
- в) адхократические;
- г) дивизиональные.

5. Определите три характеристики бюрократической организационной структуры:

- а) специализация и разделение труда;
- б) иерархическое распределение должностей;
- в) горизонтальные связи;
- г) обезличенные взаимоотношения.

6. Виды департаментализации:

- а) авторитарная;
- б) функциональная;
- в) штабная;
- г) продуктовая.

7. Современные способы построения организаций (исключить одну не входящую):

- а) проектное;
- б) матричное;
- в) сетевое;
- г) экологическое.

Полный комплект тестовых заданий в корпоративной тестовой оболочке АСТ размещен на сервере УИТ ДВГУПС, а также на сайте Университета в разделе СДО ДВГУПС (образовательная среда в личном



кабинете преподавателя) между бальной системой и системой оценивания по результатам тестирования устанавливается посредством следующей таблицы:

Объект оценки	Показатели оценивания результатов обучения	Оценка	Уровень результатов обучения
Обучающийся	60 баллов и менее	«Неудовлетворительно»	Низкий уровень
	74 – 61 баллов	«Удовлетворительно»	Пороговый уровень
	84 – 75 баллов	«Хорошо»	Повышенный уровень
	100 – 85 баллов	«Отлично»	Высокий уровень

#### 4. Оценка ответа обучающегося на вопросы, задачу (задание) экзаменационного билета, зачета, курсового проектирования.

Оценка ответа обучающегося на вопросы, задачу (задание) экзаменационного билета, зачета

Элементы оценивания	Содержание шкалы оценивания			
	Неудовлетворительн	Удовлетворитель	Хорошо	Отлично
	Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
Соответствие ответов формулировкам вопросов (заданий)	Полное несоответствие по всем вопросам.	Значительные погрешности.	Незначительные погрешности.	Полное соответствие.
Структура, последовательность и логика ответа. Умение четко, понятно, грамотно и свободно излагать свои мысли	Полное несоответствие критерию.	Значительное несоответствие критерию.	Незначительное несоответствие критерию.	Соответствие критерию при ответе на все вопросы.
Знание нормативных, правовых документов и специальной литературы	Полное незнание нормативной и правовой базы и специальной литературы	Имеют место существенные упущения (незнание большей части из документов и специальной литературы по названию, содержанию и т.д.).	Имеют место несущественные упущения и незнание отдельных (единичных) работ из числа обязательной литературы.	Полное соответствие данному критерию ответов на все вопросы.
Умение увязывать теорию с практикой, в том числе в области профессиональной работы	Умение связать теорию с практикой работы не проявляется.	Умение связать вопросы теории и практики проявляется редко.	Умение связать вопросы теории и практики в основном проявляется.	Полное соответствие данному критерию. Способность интегрировать знания и привлекать сведения из различных научных сфер.

Качество ответов на дополнительные вопросы	На все дополнительные вопросы преподавателя даны неверные ответы.	Ответы на большую часть дополнительных вопросов преподавателя даны неверно.	. Даны неполные ответы на дополнительные вопросы преподавателя. 2. Дан один неверный ответ на дополнительные вопросы преподавателя.	Даны верные ответы на все дополнительные вопросы преподавателя.
--	---	---	--	---

Примечание: итоговая оценка формируется как средняя арифметическая результатов элементов оценивания.