



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ФГБОУ ВО «ИГУ»

**Базовая кафедра социальной, экстремальной и пенитенциарной психологии
ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет», Главное управление
Федеральной службы исполнения наказаний России по Иркутской области и
ФГКУ «2 отряд ФПС по Иркутской области»**

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета психологии

И. А.

Конопак

«18» марта 2019 г.



**Рабочая программа дисциплины
Б1.Б.19 «Организационная психология»**

Направление подготовки: 37.03.01 Психология

Тип образовательной программы: академический бакалавриат

Направленность/профиль: Общий

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: заочная

Согласовано:

УМК факультета психологии

Протокол №5 от «13» марта 2019г.

Председатель  И.А.Конопак

Рекомендовано кафедрой

социальной, экстремальной и

пенитенциарной психологии:

Протокол № 8 от «13» марта 2019 г.

Зав. кафедрой  А.В. Глазков

Иркутск 2019

Содержание

стр.

1. Цели и задачи дисциплины 3
2. Место дисциплины в структуре ОПОП 3
3. Требования к результатам освоения дисциплины 4
4. Объем дисциплины и виды учебной работы 4
5. Содержание дисциплины 5
 - 5.1. Содержание разделов и тем дисциплины
 - 5.2. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами
 - 5.3. Разделы и темы дисциплин и виды занятий
6. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ 8
 - 6.1. План самостоятельной работы студентов
 - 6.2. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов
7. Примерная тематика курсовых работ (проектов) (при наличии) 14
8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 14
 - а) основная литература;
 - б) дополнительная литература;
 - в) программное обеспечение;
 - г) базы данных, поисково-справочные и информационные системы
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины 17
10. Образовательные технологии 19
11. Оценочные средства (ОС) 19
12. Лист обновления 21

1. Цели и задачи дисциплины:

Цель дисциплины: формирование у студентов компетенций, необходимых для решения психологических проблем, связанных с функционированием и развитием организации и психологическими аспектами личности в организации.

Задачи курса

- Познакомить студентов с историей организационной психологии, ее местом и ролью в психологии, областями применения и перспективами развития;
- Познакомить с основными понятиями, терминами, принципами, методами и методиками организационной психологии;
- Предоставить возможность освоения программ диагностики основных функций управления (организации, планирования, контроля, мотивации, процесса принятия управленческих решений, коммуникации);
- Познакомить студентов с методами анализа основных внутриорганизационных составляющих процесса коммуникации: отборочное, аттестационное наблюдение, дисциплинарное интервью;
- Способствовать формированию профессиональных навыков организации и проведения психологического исследования организаций и составления психокоррекционных программ по различным аспектам функционирования современных организаций
- Способствовать формированию у студентов самоконтроля, самокритичности и рефлексии, а также воспитанию культуры общения с клиентом и заказчиком в рамках внутриорганизационной деятельности;
- Способствовать развитию у студентов навыков составления как индивидуальных, так и групповых программ диагностики и коррекции основных внутриорганизационных проблем.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП:

Дисциплина «Организационная психология» входит в состав обязательных дисциплин базовой части основной образовательной программы. Код дисциплины: Б1.Б.20.

Курс «Организационная психология» занимает важное место в процессе подготовки специалистов-психологов, т.к. понимание

психологических закономерностей функционирования организаций, владение навыками психологической диагностики и коррекции организационных феноменов является необходимым условием эффективной профессиональной деятельности психолога. В основе дисциплины лежат курсы: «Общая психология», «Психодиагностика», «Общий психологический практикум», «Социальная психология».

Данная дисциплина является предшествующей для таких курсов, как «Методы психологического воздействия», «Психология стресса»,

«Психологическая помощь в экстремальных ситуациях», «Психология конфликта», реализации научно–исследовательской работы, необходима для освоения специальных дисциплин и выполнения выпускной квалификационной работы.

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Профессиональные компетенции (ПК): - в научно-исследовательской деятельности:

выпускник должен обладать способностью и готовностью к:

- работе в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6).

В результате освоения дисциплины студенты должны

Знать:

- Основные теоретические и прикладные подходы к изучению внутриорганизационной реальности;

- Основные психологические механизмы и закономерности

функционирования современных организаций;

- Основные механизмы психологического влияния на деятельность современных организаций разного вида деятельности и форм собственности.

Уметь:

- Разрабатывать, апробировать, адаптировать и применять диагностические и коррекционные программы, основанные на различных методологических принципах и направленные на

работу с психологическими характеристиками деятельности организации;

- Грамотно и профессионально использовать методологический и терминологический аппарат, а также ряд наиболее распространенных психодиагностических методик в работе с субъектами организационной деятельности;

- Компетентно ориентироваться в основных методах и принципах организации и проведения психологического исследования организации, организации тренинговой и психокоррекционной работы с сотрудниками организации.

Владеть:

Составление психологических заключений и разработка программ работы с персоналом по всему спектру основных внутриорганизационных проблем.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы (разделяется по формам обучения)

Вид учебной работы	Всего часов / зачетных единиц	Курс			
				4	
Аудиторные занятия (всего)	12/0,4			12/0,4	
В том числе:					
Лекции	4/0,16			4/0,16	
Практические занятия (ПЗ)	8/0,22			8/0,22	
Семинары (С)					
Лабораторные работы (ЛР)					
Самостоятельная работа (всего)	123/3,4			123/3,4	
В том числе:					
Курсовой проект (работа)					
Расчетно-графические работы					
Реферат	70/1,8			70/1,8	
<i>Другие виды самостоятельной работы</i>					

<i>Выполнение практического задания</i>	53/1,6			53/1,6	
Контактная работа (всего)	12/0,4			12/0,4	
Вид промежуточной аттестации (экзамен)	9/0,2			9/0,2	
Общая трудоемкость зачетные единицы	144			144	
	4			4	

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов и тем дисциплины

5.1.1. Теоретические основы организационной психологии

5.1.1.1. Введение. Теоретико-методологические основы организационной психологии. Предмет, задачи и общие вопросы дисциплины. Понятие «организации». Организационная психология в системе других наук.

Кадровый менеджмент в структуре деятельности психолога в организации. История становления организационной психологии.

5.1.1.2. Психология управления в структуре организационной психологии: основные школы и направления. Определение места психологии управления в социальной психологии. Базовые парадигмы в психологии управления «работа» и «человек». Школа научного менеджмента Ф. Тейлора. Подходы Дж. Муни, Л. Урвика и А. Файоля. Человек как «экономическое существо» и способы управления им. Школа «человеческих отношений» Э. Мэйо, Ф. Ротслибера. Постановка социально-психологических задач в процессе управления. Дополнительные «ветви» изучения взаимоотношений руководителей и подчиненных в организациях: «эмпирическая школа» Г. Кунца, «школа социальных систем» Ч. Бернарда и Г. Саймона, «новая школа науки управления» Л. Берталанфи, А. Раппопорта и Д. Экмана, «тектология» А.А. Богданова. Современное состояние дел в психологии управления или организационной психологии.

5.1.2. Содержательные аспекты организационной психологии

5.1.2.1. Личность руководителя. Рычаги управления – лидерство и руководство. Проблема критериев эффективного руководителя. Концепции А. И. Китова, М. Шоу. Биографические характеристики, способности и черты личности. Категории «лидерство» и «руководство» в социальной психологии, критерии отличий (по Б.Д. Парыгину). Три направления в разработке проблемы лидерства –

теория врожденных черт (Берд, Росс, Стогдилл), теория лидерства как функции группы (Левин, Аргайл), теория лидерства как функции ситуации (Триплет, Крачфилд).

5.1.2.2. Руководство: определение понятия, соотношение терминов «метод руководства» и «стиль руководства» (Б.Д. Парыгин, В.В. Новиков). Подходы к изучению феномена руководства. Классическая классификация стилей руководства К. Левина, «управленческая матрица» Р. Блейка и Д. Мутона, типология руководителей Т. Коно, «вероятностная модель эффективности руководства» Ф. Фидлера.

5.1.2.3. Основные функции управления. Организация, ключевые параметры (М. Альберт, М. Мескон, Ф. Хедоури). Ресурсы, распределение труда по вертикали и по горизонтали. Организация как система отношений: силовые отношения, деловые отношения, социо-эмоциональные отношения и отношения при ведении переговоров (модель У. Мастенбрука). Функции управления: планирование, организация, мотивация, контроль. Сквозные функции управления: коммуникация и процесс принятия управленческого решения (Р. Фалмер). Взаимосвязь и системный характер реализации функций в управленческой деятельности руководителя.

5.1.2.4. Коммуникативный процесс в организации. Место коммуникации в общей структуре взаимодействия людей. Соотношение понятий «отношения» (В.Н. Мясищев), «общение» (Г.М. Андреева) и «коммуникация» (К. Девис). Структурные компоненты процесса коммуникации, их учет и применение в управлении организацией. Сферы коммуникативного взаимодействия руководства с персоналом (Г. Кунц, С. ОДоннел). Потери информации в коммуникативных цепочках по вертикали и по горизонтали системы управления (К. Киллен). Причины плохих коммуникаций или коммуникативные барьеры (Свенцицкий, Кунц, ОДоннел, Девис). Проблема обратной связи в передаче управленческой информации и характеристики эффективной (Р. Албанезе, Д. Ван Флит). Принципы построения эффективных коммуникаций.

5.1.2.5. Организационная культура и ее диагностика. Неоднозначность трактовки феномена организационной культуры. Проблема операционализации культуры в психологических терминах. Нормативный подход к культуре организаций (Т. Коно, Ф. Роджерс, Т. Уотсон). Аналитический подход к культуре организаций (Д. Маршалл). Диагностическая модель Ч. Хэнди : культура власти,

культура роли, культура задачи, культура личности. Соотношение организационной культуры и субкультур структурных подразделений.

5.1.2.6. Функции планирования, принятия управленческих решений и контроля. Определение планирования и основные подходы к процессу планирования в менеджменте (Ч. Линдблом, Д. Минцберг). Уровни планирования: корпоративное (стратегическое), планирование проекта, планирование задачи. Средства планирования: планирование ключевых событий, поэтапное планирование, планирование с помощью полосовых диаграмм, сетевые методы. Виды организационного контроля. Требования к эффективному управленческому контролю (Киллен, Ланг, Зигерт).

5.1.3. Организационные и содержательные аспекты психологии кадрового менеджмента

5.1.3.1. Психологический анализ потребности организации в персонале. Определение факторов, влияющих на потребность в персонале. Проведение анализа наличия необходимого предприятию персонала. Определение качественной и количественной потребности организации в персонале. Определение источников найма персонала. Понятие внешних и внутренних источников.

5.1.3.2. Анализ работы и экспертиза вакансии. Диагностика организационной культуры. Составление профиля должности будущего кандидата. Анализ деятельности на рабочем месте. Анализ психологических требований и ограничений. Формирование психологического портрета будущего сотрудника. Карта обязанностей. Карта компетенций.

5.1.3.3. Отбор персонала. Выбор и утверждение критериев отбора. Структура подготовки и проведения интервью с кандидатами на вакантную должность. Диагностика в ходе проведения интервью. Принятие и оформление решения о формах дальнейшего взаимодействия с кандидатом.

5.1.3.4. Система адаптации и оценки персонала организации. Профессиональная, социальная и психологическая адаптация сотрудника в организации. Подготовка и структура первого дня работы нового сотрудника в организации. Методика оценки адаптивных возможностей индивида.

Оценка персонала. Методы оценки персонала организации. Assessment-Centre. Метод оценки «360 градусов». Варианты автоматизации оценки. Стили поведения DISC. Диагностика мотивации персонала. Разработка системы мотивации персонала

5.1.3.5. Психологическая диагностика совместимости руководителя и кандидата на вакантную должность. Составление социально-психологического портрета руководителя: методы и методики. Структура социально-психологического портрета руководителя. Диагностика кандидата на должность: методы и методики. Структура социально-психологического портрета кандидата на должность.

5.2 Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № разделов и тем данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин (вписываются разработчиком)							
		5.1.2.1.	5.1.2.3.	5.1.2.4.	5.1.3.4.	5.1.3.5.			
1.	Методы психологического воздействия								
2.	Психология стресса								
3.	Психологическая помощь в экстремальных ситуациях								
4.	Психология конфликта								

5.3. Разделы и темы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела	Наименование темы	Виды занятий в часах				
			заочное				
			Л	ПЗ	СРС	К-ль	Всего
1	Теоретические основы организационной психологии	Теоретические основы организационной психологии	2	2	23	3	30
2	Содержательные аспекты организационной психологии	Содержательные аспекты организационной психологии	1	2	50	3	56
3	Организационные и содержательные аспекты психологии кадрового менеджмента	Организационные и содержательные аспекты психологии кадрового менеджмента	1	4	50	3	58
	Итого		4	8	123	9	144

6. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоемкость (часы) дневное/заочное	Оценочные средства	Формируемые компетенции
1	2	3	4	5	6
1.	1	Теоретические основы организационной психологии	2	Реферат Практическое задание	ОК-6
2.	2	Содержательные аспекты организационной психологии	2	Реферат Практическое задание	ОК-6
3	3	Организационные и содержательные аспекты психологии кадрового менеджмента	4	Реферат Практическое задание	ОК-6
	Всего		8		

6.1. План самостоятельной работы студентов

№ нед.	Тема	Вид самостоятельной работы	Задание	Рекомендуемая литература	Количество часов дневное/заочное

1	Теоретические основы организационной психологии	Реферат	Подготовить реферат на следующие темы: 1. Личность руководителя: современные концепции 2. Диагностика организационной культуры 3. Власть и лидерство: сравнительный анализ	1. Бекоева Д.Д. Организационная психология [Текст] : учеб. для студ. учрежд. высш. образования, обуч. по направл. "Психология" / Д. Д. Бекоева. - М. : Академия, 2014. - 252 с. 2. Организационная психология [Текст] : учеб. для студ. вузов, обуч. по напр. подготовки ФГОС ВПО 030300 "Психология" /	23
---	---	---------	---	--	----

				А. Б. Леонова [и др.] ; под общ. ред. А. Б. Леоновой. - М. : Инфра-М, 2014. - 428 с. : табл. ; 22 см. - (Высшее образование. Бакалавриат).	
--	--	--	--	--	--

2	Содержательные аспекты организационной психологии	Выполнение практического задания	Подготовить программу подбора кадров (тип учреждения по выбору студента)	1.Организационная психология [Текст] : учеб. для студ. вузов, обуч. по напр. подготовки ФГОС ВПО 030300 "Психология" / А. Б. Леонова [и др.] ; под общ. ред. А. Б. Леоновой. - М. : Инфра-М, 2014. - 428 с. : табл. ; 22 см. - (Высшее образование. Бакалавриат) 2. Корягина Н.А. Психология общения [Текст] : учеб. и практикум для акад. бакалавриата : для студ. вузов, обуч. по гуманит. направл. и спец. / Н. А. Корягина, Н. В. Антонова, С. В. Овсянникова ; Высш. шк. экономики, Нац. исслед. ун-т. - М. : Юрайт, 2014. - 440 с. ; 21 см. - (Бакалавр. Академический курс).	50
3	Организационные и содержательные	Выполнение практического задания	Подготовить программу мотивации	1.Регнет, Эрика. Организационные конфликты.	50

<p>е аспекты психологии кадрового менеджмента</p>		<p>кадров (тип учреждения по выбору студента)</p>	<p>Формы, функции и способы преодоления [Текст] : пер. с нем. / Э. Регнет. - 2-е изд., испр., перераб. - Харьков : Гуманитарный центр, 2014. - 406 с. 2. Мизинцева М.Ф. Оценка персонала [Текст] : учеб. и практикум : для вузов по экон. напр. и спец. / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян ; Рос. ун-т Дружбы народов. - М. : Юрайт, 2014. - 378 с. ; 21 см. - (Бакалавр. Базовый курс). 3. Козлов, В. В. Психология управления [Текст] : учеб. для студ. учрежд. высш. проф. образования, обуч. по укрупн. группе направл. подгот. "Экономика и упр." / В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов, Н. П. Фетискин. - 2-е изд., доп. - М. : Академия, 2013. - 239 с. : ил. ; 22 см. - (Высшее</p>	
---	--	---	---	--

			професиональн	
--	--	--	---------------	--

			ое образование).	
	Всего			123

6.2. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

Методические рекомендации по подготовке рефератов

Выбор темы реферата осуществляется на основе перечня тем, представленных в программе по данной дисциплине.

Студенты могут предложить собственную тему (или уточнить редакцию предлагаемой темы) по согласованию с преподавателем, но только в рамках программы изучаемого курса.

Приступая к подготовке реферата, помните, что ваша главная цель – глубоко осмыслить материал по теме реферата, объективно и корректно изложить положения авторов текстов-источников и сформулировать собственное отношение к изложенному.

Подберите литературу по теме реферата. Внимательно прочитайте и проанализируйте выбранные источники: вычлените наиболее важную проблематику по избранной теме, сущность точек зрения авторов и излагаемых ими подходов. Выпишите основные положения, которые могут составить содержание вашего реферата.

В качестве литературных источников могут быть использованы различные материалы. Однако, в первую очередь, следует обратиться к перечню источников, данных в списке литературы к теме.

Сравните информацию изучаемых источников, определите общее и различия, выберите базовый источник, где тема, на ваш взгляд, изложена наиболее полно.

Составьте план реферата. Он должен включать в себя следующие разделы:

а) Введение (представление темы реферата):

- 1) цель и задачи реферата,
- 2) актуальность рассматриваемой проблемы;

б) Главная часть (аналитическое изложение рассматриваемой проблемы):

- 1) формулировка вопросов темы (как правило, не более 3-х),
- 2) письменное изложение содержания рассматриваемых вопросов;

в) Заключение (выводы, которые должны быть сделаны автором по исследованным источникам, и мнение автора по рассмотренным вопросам реферата);

г) Библиография (список литературы, использованной при написании работы, с указанием исходных данных).

Сделайте целевое перераспределение информации источников в соответствии с планом реферата.

Синтезируйте выбранные вами материалы из различных источников в собственный логически связанный текст с элементами собственного анализа и критической оценки позиции авторов, при этом возможна аргументация позиции автора реферата при присоединении его к одной из точек зрения или описываемым положениям.

Прочитайте написанный вами текст реферата. Проанализируйте его с точки зрения точности и адекватности изложения позиций авторов текстовисточников. Сделайте оценку собственной аргументации выдвинутых (изложенных) вами положений.

Отредактируйте написанный текст, наберите на компьютере или напечатайте его на машинке через 1.5 интервала.

Оформление

работы Реферат

должен иметь: а)

Титульный лист.

б) План реферата, с указанием страниц разделов (вопросов) реферата.

в) Введение (на 0,5-1 страницы).

г) Текстовое изложение главной части, в соответствии с разделами (вопросами) плана реферата.

д) Заключение (в конце реферата, на одну-две страницы).

е) Иллюстрированный материал (таблицы, графики, рисунки лучше давать в тексте реферата).

ж) Список использованной литературы дается на отдельных страницах (странице) после текстового изложения материала.

з) Сноски на источники, использованные при написании реферата, целесообразно делать на страницах текста внизу, там, где они приводятся.

и) Приложения (в виде схем) приводятся в конце реферата.

Нумерация страниц реферата должна быть сквозной (титульный лист не нумеруется, следующая за ним страница идет под №2).

Текстовое расположение материала должно быть на стандартных листах (поле слева – 3 см., верхнее и нижнее поле – 2 см.).

Реферат скрепляется скоросшивателем или может быть представлен в специальной папке.

Объем реферата должен соответствовать 10-15 страницам печатного (набранного) текста (шрифт №14), через 1,5 интервала.

Рекомендация по выполнению практического задания.

Самостоятельные задания по курсу имеют творческий, практикоориентированный характер и составлены с учетом актуальных данного раздела психологии.

Прежде, чем приступить к выполнению проектного задания, необходимо разобраться с сущностью и функциями того документа или системы, которую вам необходимо разработать. Для этого важно обратиться к нормативным документам, определяющим и регламентирующим данную систему или методическим рекомендациям по ее разработке.

После установления сущности объекта, который вы проектируете, необходимо выяснить структуру этого документа (какие компоненты и в какой очередности должны быть представлены в документе).

Следующим этапом необходимо смоделировать основные характеристики того учреждения, для которого предназначается разрабатываемый вами документ, так как не может быть документа (проекта) безотносительно к условиям конкретной организации. В процессе моделирования можно использовать образ конкретной, знакомой вам организации, сконструировать собирательный образ или создать идеальную модель на основе воображения. Модель организации должна быть представлена на проверку преподавателю вместе с разрабатываемым документом в лаконичной форме, можно в форме таблицы.

После конкретизации модели организации, необходимо определиться с ключевой идеей, которую вы реализуете в проекте. Эту идею необходимо отразить во всех структурных компонентах документа, чтобы они не входили в противоречия между собой.

Подготовленный проект сдается преподавателю в любое время в течение семестра, анализируется, рецензируется и оценивается в соответствии со следующими критериями:

- актуальность рассматриваемой проблемы;

- соответствие предлагаемой идеи современным тенденциям развития;
- оптимальность решения проблемы;
- системность всех компонентов представленного проекта;
- соответствие проектных предложений и методов их реализации законодательным актам;
- творческий, не стандартный подход к решению проблемы.

После проверки, согласования и доработки организуется защита проекта на семинарском занятии.

Основная цель практических занятий - приобретение и развитие практикоориентированных умений и навыков на основе учебной информации по данному курсу. Следовательно, первым этапом подготовки к выполнению задания является подбор соответствующей информации.

Прежде, чем приступить к подготовке, необходимо внимательно ознакомиться с темой задания, сформулировать вопросы к заданию и постараться, логически связав эти вопросы, определить в целом круг проблем, предполагаемых заданием.

Информационную основу семинара составляют материалы лекций по предмету. Необходимо, прежде всего, обратиться к лекциям, выделить темы, непосредственно связанные с вопросами задания. Выбранную таким образом информацию необходимо проанализировать и систематизировать, так как системно представленная информация усваивается быстрее и качественнее.

В процессе систематизации можно рекомендовать метод «перекодирования информации». Имеющиеся данные можно представить графически, в форме схем или таблиц.

Затем, необходимо ознакомиться с литературой, рекомендованной к заданию. Рекомендуемая литература не исчерпывает полностью перечень публикаций по проблеме, поэтому не стоит ограничиваться данным списком.

7. Примерная тематика курсовых работ (проектов) (при наличии) Курсовые работы не предусмотрены.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) Основная:

1. Бекоева Д.Д. Организационная психология [Текст] : учеб. для студ. учрежд. высш. образования, обуч. по направл. "Психология" / Д. Д. Бекоева. - М.: Академия, 2014. - 252 с.– 7 экз.

2. Организационная психология [Электронный ресурс]: учеб. для академ. бакалавриата : для студ. вузов, обуч. по гуманитар. направл. и спец./ отв. ред. А. В. Карпов. - ЭВК. - ЭВК. - М. : Юрайт, 2014. - 570 с. - (Бакалавр. Академический курс). Режим доступа ЭЧЗ «Библиотек». – доступ не ограничен.

3. Организационная психология [Текст] : учеб. для студ. вузов, обуч. по напр. подготовки ФГОС ВПО 030300 "Психология" / А. Б. Леонова [и др.] ; под общ. ред. А. Б. Леоновой. - М.: Инфра-М, 2014. - 428 с.: табл. ; 22 см. - (Высшее образование. Бакалавриат).

б) Дополнительная:

1. Бышляго С. А. Психология управления [Текст] : учеб. пособие / С. А. Бышляго ; рец.: О. П. Фролова, Т. В. Глазкова ; Иркутский гос. ун-т. - Иркутск : Оттиск, 2012. - 215 с. - 70 экз.

2. Корягина Н.А. Психология общения [Текст] : учеб. и практикум для академ. бакалавриата : для студ. вузов, обуч. по гуманитар. направл. и спец. / Н. А. Корягина, Н. В. Антонова, С. В. Овсянникова ; Высш. шк. экономики, Нац. исслед. ун-т. - М. : Юрайт, 2014. - 440 с. ; 21 см. - (Бакалавр. Академический курс).

3. Регнет, Эрика. Организационные конфликты. Формы, функции и способы преодоления [Текст] : пер. с нем. / Э. Регнет. - 2-е изд., испр., перераб. - Харьков : Гуманитарный центр, 2014. - 406 с.

4. Мизинцева М.Ф. Оценка персонала [Текст]: учеб. и практикум : для вузов по экон. напр. и спец. / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян ; Рос. ун-т Дружбы народов. - М.: Юрайт, 2014. - 378 с. ; 21 см. - (Бакалавр. Базовый курс).

5. Козлов, В. В. Психология управления [Текст]: учеб. для студ. учрежд. высш. проф. образования, обуч. по укрупн. группе направл. подгот. "Экономика и упр." / В. В. Козлов, Г. М. Мануйлов, Н. П. Фетискин. - 2-е изд., доп. - М. : Академия,

2013. - 239 с. : ил.; 22 см. - (Высшее профессиональное образование).

№	Наименование журналов:	период.	2011г.	2012г.	2013г.	2014г.	2015г.	2016г.	2017г.	ИТОГО:
1	Вестник МГУ Сер. 14 Психология	2	4	4	---	---	---	---	---	8
2	Вопросы психологии	3	10	12	15	12	6	6	3	64
3	Журнал практического психолога	3	---	6	3	---	---	---	---	9
4	Консультативная психология и психотерапия	2	4	2	---	---	---	---	---	6
5	Психологическая диагностика	2	4	2	2	---	---	---	---	8
6	Психологическая наука и образование	2	4	8	4	4	2	---	---	22
7	Психологический журнал	3	6	12	12	12	6	6	3	57
8	Психология в вузе	3	6	6	6	6	3	---	---	27
9	Российский психологический журнал	2	4	2	---	---	---	---	---	6
10	Сибирский психологический журнал	2	4	4	4	4	2	4	2	24

№ п/п	Наименование журнала	Периодичность выпусков в год								Итс (эк)
		2011г.	2012г.	2013г.	2014г.	2015г.	2016г.	2017г.		
1.	Вестник Московского университета. Серия 14: Психология	4	4	4	4	4	4	4	4	
2.	Психологический журнал	-	-	6	6	6	6	6	6	

ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННЫХ ЖУРНАЛОВ, ДОСТУПНЫХ НА ПЛАТФОРМЕ E-LIBRARY

28

30

**ПЕРЕЧЕНЬ СПРАВОЧНЫХ ИЗДАНИЙ, СЛОВАРЕЙ,
СПРАВОЧНО-БИБЛИОГРАФИЧЕСКИХ ПОСОБИЙ**

Психологическое консультирование : справ. практ. психолога / сост. С. Л. Соловьева. – М.

: АСТ : Полиграфиздат ; СПб. : Сова, 2010. – 640 с. 1 экз.

Труды ученых, преподавателей, научных сотрудников ИГУ. 1995–2007 гг. В 5 т. Т. 4

:

Исторический факультет. Факультет психологии. Факультет филологии и журналистики.

Факультет сервиса и рекламы : библиогр. указ. / Иркут. гос. ун-т, Науч. б-ка ; сост. Г. Ф.

Ямщикова [и др.] ; ред.: Р. В. Подгайченко, И. П. Белоус, Г. Ф. Ямщикова. – Иркутск : Изд-во Иркут. гос. ун-та, 2011. – 325 с. 5 экз.

в) Программное обеспечение:

№	Наименование программы	Условия использования
1.	Office 365 профессиональный плюс для учащихся	Номер заказа: 36dde53d-7cdb-4cad-a87f-29b2a19c463e.
2.	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition. 250-499.	Форус Контракт №04-114-16 от 14ноября 2016г KES. Счет №РСЦЗ-000147 и АКТ от 23 ноября 2016 г. Лиц.№1В08161103014721370444.
3.	Microsoft Office Enterprise 2007 Russian Academic OPEN No Level	Номер Лицензии Microsoft 43364238.
4.	WinPro 10 RUS Upgrd OLP NL Acadm.	Сублицензионный договор 501 от 03.03.17 Форус. Счет № ФРЗ-0003368 от 03 марта 2017г.
5.	Гарант-Максимум аэро, объединенный с Конструктором правовых документов (коммерч.) Стандартная сетевая версия.	Договор об оказании информационных услуг №90 от 31.01.17 на 20 рабочих мест.
6.	2GIS 3.16.	Условия использования по ссылке: http://law.2gis.ru/licensingagreement/
7.	7zip 16.04	Условия использования по ссылке: http://7-zip.org/license.txt
8.	Adobe Reader DC 2015.020	Условия использования по ссылке: http://www.images.adobe.com/content/dam/acom/en/legal/licenses-terms/pdf/PlatformClients_PC_WWEULA-en_US20150407_1357.pdf
9.	Foxit PDF Reader 8.0	Условия использования по ссылке: https://www.foxitsoftware.com/products/pdf-reader/eula.html
10.	GIMP 2.8.18	Условия использования по ссылке: https://www.gimp.org/about/COPYING
11.	Google Chrome 54.0.2840	Условия использования по ссылке: https://www.google.ru/chrome/browser/privacy/eula_text.html
12.	IrfanView 4.42	Условия использования по ссылке: http://www.irfanview.com/eula.htm
13.	Java 8	Условия использования по ссылке: https://www.oracle.com/legal/terms.html
14.	Mozilla Firefox 50.0	Условия использования по ссылке: https://www.mozilla.org/ru/about/legal/terms/firefox/
15.	OpenOffice 4.1.3	Условия использования по ссылке: https://www.openoffice.org/licenses/PDL.html
16.	Opera 41	Условия использования по ссылке: http://www.opera.com/ru/terms
17.	PDF24Creator 8.0.2 df	Условия использования по ссылке: https://en.pdf24.org/pdf/lizenz_en_de.p
18.	АРМ Читатель ИРБИС64	Лицензия №670/1 от 16 дек 2015г

г) Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

№	Перечень
---	----------

1	Крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 14 млн. научных статей и публикаций: http://elibrary.ru/ .
2	http://elib.library.isu.ru Научная электронная библиотека «ELIBRARY.RU»
	http://e.lanbook.com/ ЭБС «Издательство Лань», коллекция «Психология. Педагогика»
3	https://isu.bibliotech.ru/ ЭБС ЭЧЗ «Библиотех»
4	http://rucont.ru/ ЭБС Национальный цифровой ресурс «Рукопт» электронные версии печатных изданий раздел «Психология»
5	http://ibooks.ru электронная библиотека ЭБС «Айбукс.ру», Электронная библиотека «Интуит.ру»
6	http://diss.rsl.ru/ Электронная библиотека диссертаций РГБ
7	http://psychology.net.ru/ – сайт «Мир психологии»
8	http://azps.ru – (А.Я. Психология)
9	http://psychology.ru/ – сайт, посвященный общим вопросам психологии
10	Федеральный образовательный портал: http://www.edu.ru/ .
11	Сайт по психологии: описание психологических тестов, тестирование он-лайн, тренинги, упражнения, статьи, советы психологов: http://azps.ru
12	Сборник электронных курсов по психологии: http://www.ido.edu.ru/psychology/
13	Электронная библиотека портала Auditorium.ru: http://www.auditorium.ru .
14	http://www.koob.ru – электронная библиотека психологической литературы
15	Поисковые системы: Yandex, Google и др.

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

<p>Специальные помещения: Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа.</p>	<p>Аудитория оборудована: - <i>Специализированной учебной мебелью</i> на 69 посадочных мест; доской настенной магнитномеловой,</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Техническими средствами обучения</i>, служащими для представления учебной информации большой аудитории по дисциплине «Организационная психология»: - стационарный ПК Intel S775 Pentium D 925 – 1 шт. - проектор Epson EB-X12- 1 шт., - экран Digis – 1 шт., - колонки Sven – 1 пара. - <i>Учебно-наглядными пособиями</i>: Тематические иллюстрации в виде презентации по каждой теме программы дисциплины «Организационная психология». - <i>Программным обеспечением</i>: Офисный пакет приложений Microsoft Office (в т.ч. программа для создания и демонстрации презентаций, иллюстраций и других учебных материалов по дисциплине «Организационная 	<p>Номер Лицензии Microsoft 43364238 Microsoft Office Enterprise 2007 Russian Academic OPEN No Level (350 лицензий)</p>
---	---	---

	психология», MicrosoftPowerPoint).	
<p>Специальные помещения: Компьютерный класс (учебная аудитория) для групповых и индивидуальных консультаций, организации самостоятельной работы, в том числе, научно исследовательской.</p>	<p>Аудитория оборудована: - <i>Специализированной учебной мебелью</i> на 25 посадочных мест, доской настенной магнитномеловой; - <i>Техническими средствами:</i> ПК Celeron-D320 – 12 шт, ПК Intel S775 Pentium D 925 -8 шт, ПК AMD FX 4170 4,8ГГц), 2 системных блока: - СБ Intel Core i5 3000 МГц, 4 Гб, 500 Гб-1шт., СБ Intel S775 Pentium D 925 – 1шт. с неограниченным доступом к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационнообразовательную среду организации 1 принтер, 1 сканер, 1 МФУ. - <i>Программным обеспечением:</i> Офисный пакет приложений Microsoft Office.</p>	
<p>Специальные помещения: Аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.</p>	<p>Аудитория оборудована: - <i>Специализированной учебной мебелью</i> на 69 посадочных мест; доской настенной магнитномеловой, - <i>Техническими средствами обучения:</i> - стационарный ПК Intel S775</p>	

	Pentium D 925 – 1 шт.	
	проектор Epson EB-X12- 1 шт., экран Digis – 1 шт., колонки Sven – 1 пара. <i>Программным обеспечением:</i> Офисный пакет приложений Microsoft Office (в т.ч. программа для создания и демонстрации презентаций, иллюстраций и других учебных материалов по дисциплине «Организационная психология», Microsoft PowerPoint).	

10. Образовательные технологии:

Дисциплина «Организационная психология» предполагает использование проблемных лекций и лекций-дискуссий с электронной презентацией материалов, обсуждений в аудитории докладов, подготовленных студентами по дискуссионным вопросам организационной психологии, анализ результатов практических заданий (диагностических, консультационных), разбор конкретных ситуаций.

11. Оценочные средства (ОС):

Информация о ФОС представлена в паспорте ФОС
 Оценочные материалы для промежуточной аттестации в форме экзамена:

Вопросы к экзамену:

1. Объект, предмет и задачи организационной психологии.
2. История развития зарубежной и отечественной организационной психологии (психологии управления). Психотехника, индустриальная психология, психология труда, инженерная психология, эргономика. Школа научного менеджмента (Ф. Тэйлор) и Школа человеческих отношений (Э. Мэйо).
3. Организация как открытая система. Подсистемы организации.

4. Виды организационных структур. Типология организаций 4F. Эффективные и неэффективные организации по типологии 4F. Подбор руководителя в соответствии с типом организации. Пять типов собственника (руководителя) организации.
5. Цель, миссия, стратегия, ключевые факторы успеха компании. Отделы, прибыль приносящие, и отделы, прибыль поглощающие. «Золотое сечение бизнеса».
6. Модели бизнес-процессов. Коммуникационные карты. Алгоритм составления должностной инструкции.
7. Психология управления в структуре организационной психологии. Базовые парадигмы в психологии управления.
8. Основные функции управления: планирование, организация, мотивация, контроль.
9. Сквозные функции управления: коммуникация и процесс принятия управленческого решения (Р. Фалмер).
10. Определение планирования и основные подходы к процессу планирования в менеджменте (Ч. Линдблом, Д. Минцберг). Уровни планирования. Средства планирования.
11. Виды организационного контроля. Требования к эффективному управленческому контролю.
12. Лидерство и руководство.
13. Теории лидерства.
14. Основные теоретические подходы к изучению феномена руководства.
15. Стили руководства.
16. Коммуникативный процесс в организации.
17. Принципы построения эффективных коммуникаций.
18. Организационная культура, ее типы. Управленческая решетка Моутона-Блейка.
19. Модели и методы диагностики организационной культуры.
20. Кадровая политика и управление персоналом организации. Структура (основные этапы) кадровой политики компании. Анализ работы и планирование человеческих ресурсов. Подбор и отбор персонала. Социализация и адаптация. Оценка выполнения работы. Мотивация персонала. Развитие человеческих ресурсов.
21. Плановая потребность в персонале. Анализ работы и экспертиза вакансии. Экспертное интервью. Диагностика личностных конструктов руководителя на основе методики Дж. Келли. Качественные и количественные компетенции. Разработка профиля компетенций. Профиль кандидата: логический и прецедентный подходы.
22. Привлечение на этапе анонса вакансии. Привлечение на этапе телефонного контакта: повышение «доходимости» кандидатов. Привлечение на этапе личного интервью. Оптимизация времени рекрутера. Внешние и внутренние источники поиска и привлечения персонала. Анализ эффективности источников размещения вакансий.
23. Общие правила организации и проведения отборочного интервью. Типы интервью. Виды вопросов. Этапы организации и проведения интервью. Методы диагностики профессиональных компетенций и личностных особенностей кандидата в ходе отборочного интервью (беседа, психологическое тестирование, case-тесты).

Психолингвистический анализ речи: диагностика и анализ метапрограмм кандидата

(тип референции, стремление/избегание, процесс/результат, процедуры/возможности, сходство/различие, позиционирование в рабочих отношениях, содержание/окружение, активность/рефлексивность). Вопросы, используемые для анализа каждой из метапрограмм. Комплексная типология метапрограмм (КТМ).

24. Лингвистический анализ речи кандидата на должность. Определение индивидуальных мотиваторов и демотиваторов. Составление и анализ карты мотиваторов кандидата. Метод «три плюса, три минуса». Метод «Провокация». Проективные вопросы. Ситуационное интервью (case-интервью). Типы кейсов.

25. Мотивация персонала. «Теория страхов»: принципы репрессивного и гуманистического менеджмента. «Воронка мотивации». Теория Ф. Герцберга. «Кайдзен». Теория А. Маслоу – И. Кондо. Применение пирамиды иерархии потребностей А. Маслоу при проектировании системы мотивации. «Лестница рабочей мотивации» В. И. Герчикова («стажер», «патриот», «новатор», «профессионал», «хозяин», «люмпен».) Вариативность использования мотивационных факторов.

26. Методы и приемы корректировки карты мотиваторов сотрудника. Автономизация мотива.

27. Оклад, бонус и их соотношение. Ставка, премия, компенсационный пакет. Виды компенсационных пакетов (базовый, стандартный, менеджерский). «Принципкафетерия».

28. Деньги как нематериальный мотиватор. Мотивация и проекция. Мотивация и ожидания. Мотивация и время. Мотивация и группа. Мотивация и корпоративная культура. Ситуации демотивации и пути их преодоления. Дополнительные источники мотивации. Мотивационные мероприятия.

29. Оценка персонала. Методы оценки (психологическое тестирование, ранжирование, профессиональные кейсы, оценка по компетенциям, Assessment-center, КРУ, управление по целям (МВО), триальная оценка, «360 градусов»).

Демонстрационные образцы заданий для промежуточной аттестации:

1. Организационная психология изучает:

А) Психологические характеристики поведения и деятельности людей в организации;

Б) Психологические особенности организации, проявляющиеся в организационной

культуре, имидже и поведении во внешней среде;

В) Психологические аспекты взаимодействия малых групп внутри организации;

Г) Все ответы верны.

2. Основные принципы «Школы человеческих отношений» в психологии управления были заложены: А) Э. Мэйно; Б) К. Р. Роджерсом; В) Ф. Тэйлором; Г) Л. Ф. Бергаланфи.

3. Первым этапом реализации кадровой политики компании является:

- А) Подбор и отбор персонала;
- Б) Повышение квалификации руководителя отдела управления персоналом;
- В) Создание информационно-аналитической базы для принятия кадровых решений;
- Г) Анализ работы и планирование человеческих ресурсов.

4. Согласно «Лестнице рабочей мотивации» (В. И. Герчиков), доминирующими мотивационными ориентациями на уровне Профессионала являются:

- А) Труд, результат, эгоизм, деньги;
- Б) Труд, результат, свобода, власть;
- В) Труд, результат, свобода, деньги;
- Г) Процесс, эгоизм, результат, деньги.

5. МВО («управление по целям») как метод оценки персонала целесообразно использовать для отделов:

- А) Продаж;
- Б) Только «прибыль приносящих»;
- В) Только «прибыль поглощающих»;
- Г) Все ответы верны.

Разработчик:



_____ проф. базовой кафедры социальной, экстремальной и пенитенциарной психологии ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет», Главного управления Федеральной службы исполнения наказаний России по Иркутской области и ФГКУ «2 отряд ФПС по Иркутской области» А.В. Глазков

Программа рассмотрена на заседании Базовой кафедры социальной, экстремальной и пенитенциарной психологии ФГБОУ ВО «Иркутский государственный университет», Главное управление Федеральной службы исполнения наказаний России по Иркутской области и ФГКУ «2 отряд ФПС по Иркутской области»

Протокол № 8 от «13» марта 2019 г.

Зав. кафедрой _____  _____ А.В. Глазков

Настоящая программа не может быть воспроизведена ни в какой форме без предварительного письменного разрешения кафедры-разработчика программы.

ЛИСТ ОБНОВЛЕНИЯ

Дата	Внесенные обновления	Подпись автора	Подпись зав. кафедрой