

Министерство просвещения Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Дагестанский государственный педагогический
университет им. Р. Гамзатова»
Факультет социальной педагогики и психологии
Кафедра психологии развития личности



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.08 МОДУЛЬ: СОЦИАЛЬНАЯ ПСИХОЛОГИЯ
Б1.О.08.03 ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

По направлению 37.05.01 Клиническая психология
Направленность (профиль) подготовки – Клиническая психодиагностика,
консультирование и психотерапия
Уровень высшего образования: специалитет
Квалификация выпускника: Клинический психолог
Форма обучения: очная
Срок освоения программы: 5,5 лет
Год приема – 2026

Форма обучения	Семестр	Трудоёмкость	Виды учебной работы				Форма аттестации
			Лекции	Практич., лаб. занят.	Промеж. контр.	СРС	
очная	6	72	16	16	–	40	зачет с оценкой
	Всего	72	16	16	–	40	

Махачкала, 2026

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью освоения дисциплины «Организационная психология» является формирование у студентов системы знаний о психологических закономерностях функционирования организации и совместной профессиональной деятельности, а также развитие компетенций, необходимых для организации и руководства работой команды с выработкой командной стратегии и для выполнения основных функций управления психологической практикой, включая разработку и реализацию программ подбора персонала, управление коммуникациями и контроль результатов работы.

Задачи дисциплины:

- 1) раскрыть предмет, задачи, историю и методы организационной психологии, показать её место в системе психологического знания;
- 2) сформировать представление об организации как объекте психологического анализа: её структуре, организационной культуре, социально-психологическом климате;
- 3) раскрыть закономерности групповой динамики, формирования и развития команды, распределения ролей и обеспечения сплоченности;
- 4) сформировать умение организовывать работу команды, выбирать адекватный стиль руководства, вырабатывать командную стратегию достижения цели и распределять ответственность;
- 5) познакомить с основными функциями управления психологической практикой: планированием, организацией, мотивированием, координацией и контролем;
- 6) сформировать умение разрабатывать психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента;
- 7) сформировать навыки управления коммуникациями в организации, профилактики и урегулирования конфликтов, оценки и контроля результатов работы.

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций выпускника: **УК-3, ОПК-7.**

Код компетенции	Содержание компетенции	Индикаторы достижения компетенций
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Знает: социально-психологические закономерности функционирования групп и команд в организации; стадии развития команды и групповую динамику; типологию командных ролей; теории лидерства и стили руководства; принципы постановки целей, выработки командной стратегии и распределения ответственности; факторы сплоченности и эффективности команды. УК-3.2. Умеет: формулировать цель совместной деятельности и декомпозировать её на задачи; подбирать состав команды и распределять роли с учетом индивидуальных характеристик участников; вырабатывать командную стратегию достижения цели, планировать этапы и способы координации; выбирать стиль руководства, адекватный задаче и уровню зрелости команды; организовывать обсуждение и принятие групповых решений. УК-3.3. Владеет: навыками организации работы команды, ведения рабочего совещания, предоставления обратной связи участникам, урегулирования разногласий и оценки результатов совместной деятельности.
ОПК-7	Способен выполнять основные функции управления психологической практикой, разрабатывать и реализовывать психологические программы подбора персонала в соответствии с требованиями профессии, психофизиологическими возможностями и личностными характеристиками претендента, осуществлять управление коммуникациями и контролировать результаты работы	ОПК-7.1. Знает: содержание основных функций управления (планирование, организация, мотивирование, координация, контроль) применительно к психологической практике и деятельности психологической службы; принципы профессиографии и построения психограммы; методы психологической оценки кандидатов и требования к ним; модели организационных коммуникаций; подходы к оценке и контролю результатов работы; нормативные и этические требования к работе с персоналом. ОПК-7.2. Умеет: планировать и организовывать деятельность психологической службы (подразделения, проекта); разрабатывать психологическую программу подбора персонала: анализировать профессию, формулировать требования к претенденту, подбирать процедуры оценки, соотносить психофизиологические возможности и личностные характеристики кандидата с требованиями должности; организовывать

		информационные потоки и деловые коммуникации; определять критерии и процедуры контроля результатов работы. ОПК-7.3. Владеет: навыками проведения отборочного интервью и оформления заключения по результатам оценки кандидата, подготовки и проведения рабочих коммуникаций, разработки системы показателей результативности и предоставления обратной связи сотрудникам.
--	--	--

В результате изучения дисциплины обучающиеся должны:

Код компетенции	Знает	Умеет	Владеет
УК-3	– закономерности функционирования групп и команд; – стадии развития команды и групповую динамику; – типологию командных ролей; – теории лидерства и стили руководства; – принципы выработки командной стратегии.	– формулировать цель и декомпозировать её на задачи; – подбирать состав команды и распределять роли; – вырабатывать командную стратегию и планировать координацию; – выбирать стиль руководства под задачу и зрелость команды; – организовывать принятие групповых решений.	– навыками организации работы команды, ведения совещания, предоставления обратной связи, урегулирования разногласий и оценки результатов совместной деятельности.
ОПК-7	– содержание функций управления применительно к психологической практике; – принципы профессиографии и построения психограммы; – методы оценки кандидатов; – модели организационных коммуникаций; – подходы к контролю результатов работы.	– планировать и организовывать деятельность психологической службы; – разрабатывать программу подбора персонала под требования профессии; – соотносить характеристики претендента с требованиями должности; – организовывать деловые коммуникации; – определять критерии контроля результатов.	– навыками проведения отборочного интервью и оформления заключения по кандидату, подготовки рабочих коммуникаций, разработки показателей результативности и предоставления обратной связи.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина **Б1.О.08.03 «Организационная психология»** относится к обязательной части, модулю **Б1.О.08 «Социальная психология»** учебного плана подготовки специалистов по направлению 37.05.01 «Клиническая психология».

Дисциплина базируется на компетенциях, сформированных в ходе изучения дисциплин «Общая психология», «Социальная психология», «Психология личности», «Психология общения», «Психодиагностика», «Психология труда», «Введение в клиническую психологию». Компетенции, сформированные в процессе изучения дисциплины, необходимы для освоения содержания дисциплин «Психология здоровья и профилактика», «Психологическое консультирование», «Психология экстремальных и кризисных состояний», для прохождения практик, включая работу в составе мультидисциплинарной бригады, а также для выполнения курсовых и выпускных квалификационных работ.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 часа).

Дисциплина изучается в 6 семестре.

ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Вид учебной работы	Трудоёмкость
Общая трудоёмкость дисциплины по учебному плану	72
1. Контактная работа:	32
лекции (общее кол-во часов, включая практическую подготовку)	16
практические занятия, семинары и пр. (общее кол-во часов, включая практическую подготовку)	16
промежуточный контроль	–
2. Объем самостоятельной работы обучающихся (СРС)	40
Вид промежуточного контроля:	зачет с оценкой

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля)	Общая трудоёмкость	Лекции	Практ.	СРС
	Раздел 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ. ПСИХОЛОГИЯ КОМАНДЫ И РУКОВОДСТВА	36	8	8	20
1	Организационная психология как	9	2	2	5

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля)	Общая трудоёмкость	Лекции	Практ.	СРС
	наука: предмет, задачи, история, методы				
2	Организация как объект психологического анализа: структура, организационная культура, социально-психологический климат	9	2	2	5
3	Группа и команда в организации: групповая динамика, командные роли, сплоченность	9	2	2	5
4	Руководство работой команды: лидерство, стили руководства, выработка командной стратегии	9	2	2	5
	Раздел 2. УПРАВЛЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКОЙ, ПЕРСОНАЛОМ И КОММУНИКАЦИЯМИ	36	8	8	20
5	Основные функции управления психологической практикой	9	2	2	5
6	Психологические программы подбора и оценки персонала	9	2	2	5
7	Управление коммуникациями в организации. Конфликты и переговоры	9	2	2	5
8	Мотивация и профессиональное здоровье персонала. Контроль результатов работы	9	2	2	5
	Итого:	72	16	16	40

5.1. Содержание разделов дисциплины (модуля)

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ. ПСИХОЛОГИЯ КОМАНДЫ И РУКОВОДСТВА

Тема 1. Организационная психология как наука: предмет, задачи, история, методы

Предмет и задачи организационной психологии. Соотношение организационной психологии с психологией труда, социальной психологией, психологией управления, менеджментом. Основные проблемы: эффективность совместной деятельности, взаимодействие человека и организации, управление персоналом. История становления: научная организация труда Ф. Тейлора и её психологическая критика; работы Г. Мюнстерберга и рождение психотехники; Хоторнские исследования Э. Мэйо и школа человеческих отношений; теории Х и Y Д. МакГрегора; системный и

ситуационный подходы; отечественная традиция (А.К. Гастев, В.М. Бехтерев, Е.А. Климов, А.Л. Свенцицкий, А.Н. Занковский). Методы организационной психологии: наблюдение, опрос и анкетирование, интервью, анализ документов, эксперимент, социометрия, экспертная оценка, ассессмент, организационная диагностика. Задачи психолога в организации. Сферы приложения организационно-психологических знаний для клинического психолога: работа психологической службы, мультидисциплинарная бригада, медицинская организация.

Тема 2. Организация как объект психологического анализа: структура, организационная культура, социально-психологический климат

Понятие организации. Признаки организации: цели, структура, разделение труда, координация, границы. Типы организационных структур (линейная, функциональная, матричная, проектная) и их психологические следствия. Формальная и неформальная структуры организации. Организационная культура: понятие, уровни (Э. Шейн), функции, типологии; способы диагностики и изменения. Ценности и нормы организации, организационные ритуалы и мифы. Социально-психологический климат: понятие, показатели, факторы формирования, методы изучения. Организационная лояльность, вовлеченность и приверженность. Организационная социализация и адаптация нового сотрудника. Организационные изменения: психологические механизмы сопротивления изменениям и способы работы с ним. Специфика организационной культуры медицинских и образовательных учреждений.

Тема 3. Группа и команда в организации: групповая динамика, командные роли, сплоченность

Малая группа в организации: виды, функции, структура. Отличия команды от рабочей группы: общая цель, взаимозависимость, взаимная ответственность, комплементарность компетенций. Стадии развития команды (модель Б. Такмена: формирование, конфликтная стадия, нормирование, функционирование, распад) и задачи руководителя на каждой стадии. Групповая динамика: групповые нормы, сплоченность, конформизм, групповое давление. Феномены групповых решений: сдвиг риска, групповая поляризация, огруппление мышления (И. Джанис) и способы его профилактики. Социальная леность и распределение ответственности. Командные роли: модель Р.М. Белбина и её практическое использование; соотношение роли, должности и индивидуальных особенностей. Ролевые конфликты и ролевая неопределенность. Факторы эффективности команды:

состав, размер, ясность целей, качество коммуникации, доверие. Диагностика групповой структуры: социометрия и другие методы.

Тема 4. Руководство работой команды: лидерство, стили руководства, выработка командной стратегии

Соотношение понятий «руководство» и «лидерство». Теории лидерства: теория черт, поведенческий подход (К. Левин: авторитарный, демократический, попустительский стили; управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутон), ситуационные теории (модель Ф. Фидлера, теория ситуационного лидерства П. Херси и К. Бланшара, уровни зрелости группы), концепции трансформационного и транзакционного лидерства. Власть и влияние в организации: источники власти. Управленческие решения: индивидуальные и групповые формы принятия, методы (мозговой штурм, номинальная группа, метод Дельфи). Постановка цели совместной деятельности и её декомпозиция на задачи; требования к формулировке целей. Выработка командной стратегии: анализ ситуации и ресурсов, определение способа достижения цели, распределение ролей и зон ответственности, планирование этапов и точек контроля, согласование правил взаимодействия. Делегирование полномочий. Рабочее совещание: подготовка, ведение, фиксация решений. Обратная связь участникам команды: принципы развивающей обратной связи. Оценка результатов совместной деятельности и разбор итогов работы.

РАЗДЕЛ 2. УПРАВЛЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКОЙ, ПЕРСОНАЛОМ И КОММУНИКАЦИЯМИ

Тема 5. Основные функции управления психологической практикой

Управление как совокупность функций: планирование, организация, мотивирование, координация, контроль. Специфика управления психологической практикой и деятельностью психологической службы. Психологическая служба организации: цели, задачи, структура, нормативное обеспечение, место в организационной структуре. Планирование деятельности службы: стратегическое и текущее, годовой план, планирование проекта. Организация деятельности: распределение функций, регламенты, документооборот и учет работы психолога, взаимодействие с администрацией и смежными подразделениями. Мотивирование сотрудников службы и координация совместной работы. Контроль как функция управления: виды контроля (предварительный, текущий, итоговый), критерии и показатели, недопустимость подмены контроля результатов

формальными показателями. Ресурсное обеспечение практики. Профессиональные и этические требования к управлению психологической практикой; вопросы конфиденциальности при организационной работе психолога. Супервизия и повышение квалификации как элемент управления качеством.

Тема 6. Психологические программы подбора и оценки персонала

Система работы с персоналом: планирование потребности, привлечение, отбор, адаптация, обучение, оценка, развитие. Психологическая программа подбора персонала: этапы разработки. Анализ профессиональной деятельности: профессиография, профессиограмма и психограмма; профессионально важные качества; определение требований профессии к психофизиологическим возможностям и личностным характеристикам работника. Разработка модели компетенций для должности. Методы отбора и оценки: анализ документов, структурированное и неструктурированное интервью, поведенческое интервью, психологическое тестирование (когнитивные тесты, личностные опросники, психофизиологические методики), профессиональные пробы, ассессмент-центр, экспертная оценка, рекомендации. Требования к методикам: надежность, валидность, прогностичность, соответствие задаче отбора. Соотнесение профиля кандидата с требованиями должности; принятие решения и оформление заключения по результатам оценки. Предоставление обратной связи кандидату. Типичные ошибки при отборе: эффект ореола, стереотипизация, ошибка первого впечатления, подбор «по сходству с собой». Правовые и этические ограничения: недопустимость дискриминации, добровольность обследования, конфиденциальность результатов, границы применения психодиагностических данных. Особенности подбора персонала в помогающих профессиях.

Тема 7. Управление коммуникациями в организации. Конфликты и переговоры

Организационные коммуникации: виды (вертикальные, горизонтальные, диагональные; формальные и неформальные), функции, каналы. Коммуникативные сети и их влияние на эффективность работы группы. Барьеры коммуникации и способы их преодоления; искажение информации при передаче по уровням иерархии. Управление информационными потоками: организация информирования сотрудников, совещания, рассылки, внутренние регламенты, дистанционные форматы взаимодействия. Деловая беседа и публичное выступление в организации. Обратная связь как инструмент управления коммуникациями. Слухи в организации: причины

возникновения и работа с ними. Организационные конфликты: виды, причины, функции (конструктивные и деструктивные), динамика. Стратегии поведения в конфликте (модель К. Томаса – Р. Килманна). Способы разрешения конфликтов: переговоры, посредничество, административные решения. Принципы конструктивных переговоров. Профилактика конфликтов в рабочей команде. Особенности коммуникации в мультидисциплинарной бригаде.

Тема 8. Мотивация и профессиональное здоровье персонала.

Контроль результатов работы

Мотивация трудовой деятельности: содержательные теории (А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд) и процессуальные теории (теория ожиданий В. Врума, теория справедливости Дж. Адамса, модель Портера – Лоулера). Материальное и нематериальное стимулирование; ограничения внешней мотивации. Удовлетворенность трудом и её факторы. Профессиональное здоровье работника: профессиональный стресс, его источники и последствия; синдром эмоционального выгорания и профессиональная деформация, особенно значимые для помогающих профессий; организационные и индивидуальные меры профилактики. Психологическое благополучие сотрудников как управленческая задача. Оценка и контроль результатов работы: разработка системы показателей результативности, требования к критериям (измеримость, релевантность, достижимость); процедуры аттестации и оценки деятельности; оценочная беседа и развивающая обратная связь по результатам. Ошибки при оценке персонала. Учет и анализ результатов работы психологической службы: отчетность, супервизия, самооценка деятельности. Этические аспекты оценки и контроля.

5.2. ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ПСИХОЛОГИИ. ПСИХОЛОГИЯ КОМАНДЫ И РУКОВОДСТВА

Семинарское занятие 1. Организационная психология как наука: предмет, задачи, история, методы (2 часа)

Вопросы для обсуждения:

1. Предмет и задачи организационной психологии. Её соотношение с психологией труда, социальной психологией и психологией управления.
2. Научная организация труда Ф. Тейлора и психотехника Г. Мюнстерберга.

3. Хоторнские исследования и школа человеческих отношений. Теории Х и Y Д. МакГрегора.
4. Отечественная традиция организационно-психологических исследований.
5. Методы организационной психологии: возможности и ограничения каждого.
6. Задачи психолога в организации. Приложение организационно-психологических знаний в работе клинического психолога.

Литература:

Основная:

1. Занковский А.Н. Организационная психология. – Главы 1–2.
2. Свенцицкий А.Л. Организационная психология. – Глава 1.
3. Психология менеджмента / под ред. Г.С. Никифорова. – Вводные разделы.

Дополнительная:

4. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. – Главы 1–2.
5. Карпов А.В. Психология менеджмента. – Глава 1.
6. Носкова О.Г. Психология труда. – Разделы по истории психотехники.

Семинарское занятие 2. Организация как объект психологического анализа: структура, организационная культура, социально-психологический климат (2 часа)

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и признаки организации. Типы организационных структур и их психологические следствия.
2. Формальная и неформальная структуры организации.
3. Организационная культура: уровни по Э. Шейну, функции, типологии, способы диагностики.
4. Социально-психологический климат: показатели, факторы, методы изучения.
5. Организационная лояльность, вовлеченность, приверженность. Организационная социализация нового сотрудника.
6. Практическая работа: анализ организационной культуры и климата учреждения по предложенному описанию; обсуждение специфики медицинских и образовательных организаций.

Литература:

Основная:

1. Занковский А.Н. Организационная психология. – Главы об организации и организационной культуре.
2. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – Главы 1–4.
3. Свенцицкий А.Л. Организационная психология. – Разделы о структуре и климате.

Дополнительная:

4. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. – Разделы об организационной среде.
5. Психология менеджмента / под ред. Г.С. Никифорова. – Разделы об организационной культуре.
6. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. – Главы об организационных типах.

Семинарское занятие 3. Группа и команда в организации: групповая динамика, командные роли, сплоченность (2 часа)

Вопросы для обсуждения:

1. Отличия команды от рабочей группы. Признаки команды.
2. Стадии развития команды по Б. Такмену и задачи руководителя на каждой стадии.
3. Групповые нормы, сплоченность, конформизм и групповое давление.
4. Феномены групповых решений: сдвиг риска, поляризация, огруппление мышления; способы профилактики.
5. Командные роли по Р.М. Белбину: содержание модели и практическое использование при комплектовании команды.
6. Практическая работа: разбор кейса по комплектованию команды под задачу; обсуждение ролевых конфликтов и факторов эффективности.

Литература:

Основная:

1. Занковский А.Н. Организационная психология. – Главы о группах и командах.
2. Белбин Р.М. Команды менеджеров: как объяснить их успех или неудачу. – Главы 1–5.
3. Свенцицкий А.Л. Организационная психология. – Разделы о групповой динамике.

Дополнительная:

4. Джанис И. Огруппление мышления. – Реферативные материалы и разделы хрестоматий.

5. Психология менеджмента / под ред. Г.С. Никифорова. – Разделы о групповых решениях.
6. Андреева Г.М. Социальная психология. – Главы о малой группе.

Семинарское занятие 4. Руководство работой команды: лидерство, стили руководства, выработка командной стратегии (2 часа) – практикум

Вопросы для обсуждения:

1. Соотношение руководства и лидерства. Теория черт и поведенческий подход.
2. Ситуационные теории лидерства: модель Ф. Фидлера, теория П. Херси и К. Бланшара. Выбор стиля в зависимости от зрелости команды.
3. Трансформационное и транзакционное лидерство. Источники власти и механизмы влияния.
4. Постановка цели совместной деятельности и её декомпозиция на задачи; требования к формулировке целей.
5. Выработка командной стратегии: анализ ресурсов, распределение ролей и зон ответственности, планирование этапов и точек контроля.
6. Практическая работа в микрогруппах: разработка командной стратегии для предложенной задачи, ведение рабочего совещания, отработка развивающей обратной связи участникам.

Литература:

Основная:

1. Занковский А.Н. Организационная психология. – Главы о лидерстве и руководстве.
2. Психология менеджмента / под ред. Г.С. Никифорова. – Разделы о стилях руководства.
3. Карпов А.В. Психология менеджмента. – Главы об управленческих функциях и решениях.

Дополнительная:

4. Свенцицкий А.Л. Организационная психология. – Разделы о власти и влиянии.
5. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. – Главы о лидерстве.
6. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. – Разделы о командной работе.

РАЗДЕЛ 2. УПРАВЛЕНИЕ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКОЙ, ПЕРСОНАЛОМ И КОММУНИКАЦИЯМИ

Семинарское занятие 5. Основные функции управления психологической практикой (2 часа) – практикум

Вопросы для обсуждения:

1. Функции управления: планирование, организация, мотивирование, координация, контроль – содержание и взаимосвязь.
2. Психологическая служба организации: цели, задачи, структура, место в организационной структуре, нормативное обеспечение.
3. Планирование деятельности службы: годовой и текущий план, определение приоритетов, нормы нагрузки.
4. Организация деятельности: распределение функций, регламенты, документация и учет работы психолога.
5. Контроль и оценка деятельности: показатели результативности, трудности их операционализации, супервизия как элемент управления качеством.
6. Практическая работа: разработка фрагмента годового плана работы психологической службы учреждения с показателями результативности.

Литература:

Основная:

1. Занковский А.Н. Организационная психология. – Разделы об управлении и организационном проектировании.
2. Психология менеджмента / под ред. Г.С. Никифорова. – Главы о функциях управления.
3. Карпов А.В. Психология менеджмента. – Главы о планировании, организации и контроле.

Дополнительная:

4. Свенцицкий А.Л. Организационная психология. – Разделы об управленческой деятельности.
5. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. – Разделы о кадровой службе.
6. Этический кодекс психолога Российского психологического общества.

Семинарское занятие 6. Психологические программы подбора и оценки персонала (2 часа) – практикум

Вопросы для обсуждения:

1. Система работы с персоналом: планирование потребности, привлечение, отбор, адаптация, оценка, развитие.
2. Профессиография: профессиограмма и психограмма; определение профессионально важных качеств.
3. Требования профессии к психофизиологическим возможностям и личностным характеристикам работника.
4. Методы отбора и оценки: интервью, тестирование, профессиональные пробы, ассессмент-центр, экспертная оценка; требования к методикам.
5. Типичные ошибки при отборе. Правовые и этические ограничения: недобровольность, дискриминация, конфиденциальность результатов.
6. Практическая работа: составление психограммы для заданной должности, разработка схемы отборочной процедуры, отработка фрагмента структурированного интервью и оформление заключения.

Литература:

Основная:

1. Занковский А.Н. Организационная психология. – Разделы о подборе и оценке персонала.
2. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. – Главы об отборе и оценке.
3. Носкова О.Г. Психология труда. – Разделы о профессиографии и профпригодности.

Дополнительная:

4. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. – Главы об отборе персонала.
5. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. – Разделы о технологии отбора.
6. Психология труда / под ред. А.В. Карпова. – Разделы о профессионально важных качествах.

Семинарское занятие 7. Управление коммуникациями в организации. Конфликты и переговоры (2 часа)

Вопросы для обсуждения:

1. Виды и функции организационных коммуникаций. Коммуникативные сети и эффективность работы группы.
2. Барьеры коммуникации и искажение информации при передаче по уровням иерархии.

3. Управление информационными потоками: информирование сотрудников, совещания, регламенты, дистанционные форматы. Работа со слухами.
4. Организационные конфликты: виды, причины, динамика, конструктивные и деструктивные функции.
5. Стратегии поведения в конфликте (модель К. Томаса – Р. Килманна). Переговоры и посредничество.
6. Практическая работа: ролевые игры «рабочее совещание», «переговоры при конфликте интересов», разбор коммуникации в мультидисциплинарной бригаде.

Литература:

Основная:

1. Занковский А.Н. Организационная психология. – Главы о коммуникациях и конфликтах.
2. Гришина Н.В. Психология конфликта. – Главы 1–5.
3. Психология менеджмента / под ред. Г.С. Никифорова. – Разделы о деловом общении.

Дополнительная:

4. Фишер Р., Юри У. Путь к согласию, или Переговоры без поражения. – Основные разделы.
5. Свенцицкий А.Л. Организационная психология. – Разделы о коммуникациях.
6. Анцупов А.Я., Шипилов А.И. Конфликтология. – Главы о разрешении конфликтов.

Семинарское занятие 8. Мотивация и профессиональное здоровье персонала. Контроль результатов работы (2 часа) – защита проектов

Вопросы для обсуждения:

1. Содержательные теории мотивации: А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд.
2. Процессуальные теории: ожиданий В. Врума, справедливости Дж. Адамса, модель Портера – Лоулера. Ограничения внешней мотивации.
3. Удовлетворенность трудом и вовлеченность: факторы и методы измерения.
4. Профессиональный стресс, эмоциональное выгорание и профессиональная деформация в помогающих профессиях; организационные меры профилактики.

5. Оценка и контроль результатов работы: система показателей, требования к критериям, оценочная беседа, типичные ошибки оценивания.
6. Защита проектов: представление разработанной программы (плана работы службы, программы подбора персонала или программы поддержания благополучия персонала), взаимная экспертиза.

Литература:

Основная:

1. Занковский А.Н. Организационная психология. – Главы о мотивации труда.
2. Психология менеджмента / под ред. Г.С. Никифорова. – Разделы о мотивации и оценке персонала.
3. Водопьянова Н.Е., Старченкова Е.С. Синдром выгорания: диагностика и профилактика. – Главы 2–5.

Дополнительная:

4. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология. – Главы об удовлетворенности трудом.
5. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. – Разделы об аттестации и оценке деятельности.
6. Психология здоровья: учебник для вузов / под ред. Г.С. Никифорова. – Разделы о профессиональном здоровье.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

№	Раздел / Тема	Вид самостоятельной работы	Содержание задания	Объем / Форма отчета	Труд-ть (ч)
1	Раздел 1, тема 1	Реферат + хронологическая таблица	Реферат (5–6 стр.) по одной из тем: психотехника Г. Мюнстерберга; Хоторнские исследования и их значение; теории Х и Y Д. МакГрегора; отечественная традиция организационной психологии. Таблица: «Этапы развития организационной психологии» (период, школа, представители, основные идеи, вклад в практику).	Реферат + таблица (1–2 стр.)	4
2	Раздел 1, тема 2	Аналитическая работа	По предложенному описанию организации (или по материалам практики) описать её структуру, уровни	Аналитическая справка (3 стр.)	4

№	Раздел / Тема	Вид самостоятельной работы	Содержание задания	Объем / Форма отчета	Труд-ть (ч)
			организационной культуры по Э. Шейну, показатели социально-психологического климата. Предложить методы диагностики и указать возможные источники сопротивления изменениям.		
3	Раздел 1, тема 3	Разбор кейса + сравнительная таблица	Разобрать кейс о работе группы: определить стадию развития команды, групповые нормы, признаки феноменов групповых решений. Таблица командных ролей по Р.М. Белбину (роль, вклад, допустимые слабости, задачи, для которых роль критична).	Разбор кейса + таблица (3 стр.)	4
4	Раздел 1, тема 4	Разработка командной стратегии	Для предложенной цели разработать командную стратегию: формулировка цели и критериев результата, декомпозиция на задачи, состав команды и распределение ролей, этапы и точки контроля, правила взаимодействия, обоснование выбранного стиля руководства.	Проект стратегии (3–4 стр.)	4
5	Раздел 2, тема 5	План работы психологической службы	Разработать фрагмент годового плана работы психологической службы учреждения: направления деятельности, задачи, мероприятия, сроки, распределение функций, показатели результативности и способы их проверки. Указать необходимую документацию.	План (3–4 стр.)	4
6	Раздел 2, тема 6	Профессиограмма и программа подбора	Составить профессиограмму и психограмму для заданной должности. Разработать программу психологического подбора: требования к претенденту, этапы отбора, методы оценки с обоснованием их надежности и валидности, схема принятия решения, форма заключения и порядок обратной связи кандидату.	Профессиограм ма + программа (4 стр.)	4

№	Раздел / Тема	Вид самостоятельной работы	Содержание задания	Объем / Форма отчета	Труд-ть (ч)
7	Раздел 2, тема 7	Анализ коммуникаций и конфликтной ситуации	Проанализировать организационную коммуникативную ситуацию: каналы, барьеры, искажения информации; предложить меры по совершенствованию информирования. Разобрать конфликтную ситуацию: вид, причины, динамика, стратегии сторон; предложить порядок урегулирования.	Аналитическая работа (3 стр.)	4
8	Раздел 2, тема 8	Проект программы (защита)	Разработать проект: программу поддержания мотивации и профессионального здоровья персонала подразделения либо систему показателей и процедур контроля результатов работы психологической службы. Обосновать содержание, ресурсы, критерии оценки эффективности.	Проект (4 стр.), защита	4
9	Все разделы	Подготовка к зачету с оценкой	Повторение лекционного материала и материалов практических занятий, систематизация выполненных работ, работа с перечнем вопросов и практических заданий, выполнение тестовых заданий.	—	8
Итого:					40

Дополнительные (премиальные) виды самостоятельной работы:

1. **Глоссарий по дисциплине** (не менее 40 терминов: организационная культура, социально-психологический климат, командная роль, делегирование, профессиограмма, ассессмент-центр, валидность отбора, вовлеченность и др.) – до 5 баллов.
2. **Аннотированный библиографический список** (5–7 современных публикаций по организационной психологии) – до 5 баллов.
3. **Разработка сценария рабочего совещания или тренингового упражнения** на командное взаимодействие с методическим обоснованием – до 10 баллов.
4. **Участие в научной конференции** с докладом по проблематике дисциплины – до 10 баллов.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

7.1. Оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости

№ п/п	Наименование темы (раздела) дисциплины (модуля)	Средства текущего контроля успеваемости	Перечень компетенций
1	Раздел 1. Теоретические основы организационной психологии. Психология команды и руководства	Устный опрос, доклад, реферат, сравнительные таблицы, разбор кейсов, деловая игра, проект командной стратегии, ведение рабочего совещания	УК-3, ОПК-7
2	Раздел 2. Управление психологической практикой, персоналом и коммуникациями	Устный опрос, план работы психологической службы, профессиограмма и программа подбора персонала, ролевые игры (интервью, переговоры), аналитические работы, проект с защитой, тестирование	УК-3, ОПК-7

Критерии оценок: оценивается работа по 5-балльной системе.

С целью контроля и подготовки студентов к изучению новой темы вначале каждого практического занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущей темы.

Оценка «5» ставится, если студент:

- 1) полно и аргументированно отвечает по содержанию вопроса;
- 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;
- 3) грамотно выполняет практические задания: корректно разрабатывает документы, обосновывает управленческие решения, продуктивно действует в деловых и ролевых играх.

Оценка «4» ставится, если студент дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «5», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «3» ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

- 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке положений;
- 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

3) при выполнении практических заданий действует шаблонно, слабо обосновывает предлагаемые решения.

Оценка «2» ставится, если студент обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и положений, искажающие их смысл, не справляется с практическим заданием.

Оценка обучающегося по дисциплине в БРС формируется из:

- баллов, полученных при проведении текущего контроля успеваемости;
- баллов, полученных на промежуточной аттестации.

Баллы, полученные обучающимся при проведении текущего контроля успеваемости, представляют собой сумму баллов, полученных по контрольным точкам, а также дополнительных и премиальных баллов.

Результаты текущего контроля успеваемости фиксируются в единых для всего университета контрольных срезах, устанавливаемых после определенного периода обучения. Для очной формы обучения устанавливаются 2 контрольных среза в каждом семестре. Для заочной – по результатам итогового контроля освоения дисциплины.

По каждому контрольному срезу обучающемуся начисляются баллы за:

- посещаемость в оцениваемый период (20%);
- результаты обучения по (80%):

а) освоенным за оцениваемый период разделам и (или) темам (очная форма обучения);

б) дисциплине (очно-заочная и заочная форма обучения).

По дисциплине обучающемуся могут быть начислены:

- дополнительные баллы;
- премиальные баллы.

Правила перевода оценок из 100-балльной системы в пятибалльную систему приведены в следующей таблице.

Форма промежуточной аттестации по дисциплине, практике	Отрицательная оценка	Положительные оценки		
Зачет	Не зачтено (менее 51 баллов)	Зачтено (более 50 баллов)		
Зачет с оценкой	Неудовлетворительно (менее 51 баллов)	Удовлетворительно (51–70 баллов)	Хорошо (71–84 баллов)	Отлично (85–100 баллов)

Тематика рефератов и докладов

1. Предмет и задачи организационной психологии в системе психологического знания.
2. Научная организация труда Ф. Тейлора и её психологическая критика.
3. Психотехника Г. Мюнстерберга и её значение для организационной психологии.
4. Хоторнские исследования и школа человеческих отношений.
5. Теории Х и Y Д. МакГрегора.
6. Отечественная традиция организационно-психологических исследований.
7. Методы организационной диагностики.
8. Организация как открытая система. Взаимодействие организации и внешней среды.
9. Типы организационных структур и их психологические следствия.
10. Формальная и неформальная структура организации.
11. Организационная культура: уровни, функции, способы диагностики.
12. Типологии организационных культур.
13. Социально-психологический климат коллектива и методы его изучения.
14. Организационная лояльность, вовлеченность и приверженность.
15. Организационная социализация и адаптация нового сотрудника.
16. Психологические механизмы сопротивления организационным изменениям.
17. Отличия команды от рабочей группы.
18. Стадии развития команды и задачи руководителя на каждой стадии.
19. Сплоченность группы: факторы и оборотные стороны.
20. Феномен огруппления мышления и способы его профилактики.
21. Социальная леность и диффузия ответственности в групповой работе.
22. Модель командных ролей Р.М. Белбина и её практическое применение.
23. Ролевые конфликты и ролевая неопределенность в организации.
24. Факторы эффективности команды.
25. Социометрия как метод изучения групповой структуры.
26. Соотношение понятий «лидерство» и «руководство».
27. Ситуационные теории лидерства и выбор стиля руководства.
28. Трансформационное лидерство: содержание концепции.
29. Источники власти в организации и механизмы влияния.
30. Делегирование полномочий: психологические условия эффективности.
31. Методы принятия групповых управленческих решений.

32. Выработка командной стратегии: этапы и типичные ошибки.
33. Рабочее совещание: подготовка, ведение, фиксация решений.
34. Принципы развивающей обратной связи в работе руководителя.
35. Функции управления применительно к деятельности психологической службы.
36. Психологическая служба организации: цели, задачи, нормативное обеспечение.
37. Планирование деятельности психологической службы.
38. Показатели результативности психологической практики: проблема операционализации.
39. Супервизия как элемент управления качеством психологической практики.
40. Профессиография: профессиограмма и психограмма.
41. Профессионально важные качества и профессиональная пригодность.
42. Психологические методы отбора персонала и требования к ним.
43. Ассессмент-центр как метод оценки персонала.
44. Структурированное интервью при отборе персонала.
45. Типичные ошибки при отборе и оценке персонала.
46. Правовые и этические ограничения при психологическом обследовании претендентов.
47. Организационные коммуникации: виды, барьеры, способы совершенствования.
48. Слухи в организации: причины возникновения и работа с ними.
49. Организационные конфликты: виды, динамика, функции.
50. Переговоры и посредничество в разрешении организационных конфликтов.
51. Содержательные теории мотивации трудовой деятельности.
52. Процессуальные теории мотивации.
53. Удовлетворенность трудом и вовлеченность персонала.
54. Профессиональный стресс и выгорание: организационные факторы риска и меры профилактики.
55. Контроль результатов работы: виды, требования к системе показателей.

7.2. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации (зачет с оценкой)

Примерный перечень вопросов к зачету с оценкой

1. Предмет, задачи и уровни анализа в организационной психологии.
2. Соотношение организационной психологии с психологией труда, социальной психологией и психологией управления.
3. История становления организационной психологии: основные этапы и школы.
4. Хоторнские исследования и школа человеческих отношений.
5. Отечественная традиция организационно-психологических исследований.
6. Методы организационной психологии и организационной диагностики.
7. Задачи психолога в организации. Организационная психология в работе клинического психолога.
8. Понятие и признаки организации. Организация как открытая система.
9. Типы организационных структур и их психологические следствия.
10. Формальная и неформальная структура организации.
11. Организационная культура: понятие, уровни по Э. Шейну, функции.
12. Типологии организационных культур. Способы диагностики и изменения культуры.
13. Социально-психологический климат: показатели, факторы, методы изучения.
14. Организационная лояльность, вовлеченность, приверженность.
15. Организационная социализация и адаптация нового сотрудника.
16. Организационные изменения: сопротивление и психологические условия успешного внедрения.
17. Малая группа в организации: виды, функции, структура.
18. Отличия команды от рабочей группы. Признаки команды.
19. Стадии развития команды по Б. Такмену. Задачи руководителя на каждой стадии.
20. Групповые нормы, сплоченность, конформизм, групповое давление.
21. Феномены групповых решений: сдвиг риска, поляризация, огруппление мышления.
22. Социальная леность и диффузия ответственности; способы их предупреждения.
23. Командные роли по Р.М. Белбину. Принципы комплектования команды.
24. Ролевые конфликты и ролевая неопределенность.

25. Факторы эффективности команды. Диагностика групповой структуры.
26. Соотношение руководства и лидерства. Теория черт и поведенческий подход.
27. Стили руководства по К. Левину. Управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутон.
28. Ситуационные теории лидерства: модель Ф. Фидлера, теория П. Херси и К. Бланшара.
29. Трансакционное и трансформационное лидерство.
30. Власть и влияние в организации: источники власти.
31. Управленческие решения: индивидуальные и групповые формы, методы принятия.
32. Постановка цели совместной деятельности и её декомпозиция на задачи.
33. Выработка командной стратегии: этапы, распределение ответственности, точки контроля.
34. Делегирование полномочий. Рабочее совещание: подготовка и ведение.
35. Обратная связь участникам команды. Оценка результатов совместной деятельности.
36. Функции управления: планирование, организация, мотивирование, координация, контроль.
37. Психологическая служба организации: цели, задачи, структура, нормативное обеспечение.
38. Планирование и организация деятельности психологической службы. Документация психолога.
39. Контроль как функция управления. Показатели результативности психологической практики.
40. Профессиональные и этические требования к управлению психологической практикой.
41. Система работы с персоналом: основные этапы.
42. Профессиография: профессиограмма и психограмма. Профессионально важные качества.
43. Требования профессии к психофизиологическим возможностям и личностным характеристикам работника.
44. Разработка психологической программы подбора персонала: этапы и содержание.
45. Методы отбора и оценки персонала. Требования к психодиагностическим методикам при отборе.
46. Структурированное интервью и ассессмент-центр.

47. Соотнесение профиля кандидата с требованиями должности. Заключение по результатам оценки.
48. Типичные ошибки при отборе и оценке персонала.
49. Правовые и этические ограничения при работе с претендентами и работниками.
50. Организационные коммуникации: виды, функции, каналы, коммуникативные сети.
51. Барьеры коммуникации и способы их преодоления. Работа со слухами.
52. Управление информационными потоками. Обратная связь как инструмент управления.
53. Организационные конфликты: виды, причины, динамика, функции.
54. Стратегии поведения в конфликте. Переговоры и посредничество.
55. Содержательные теории мотивации трудовой деятельности.
56. Процессуальные теории мотивации. Ограничения внешнего стимулирования.
57. Удовлетворенность трудом и вовлеченность: факторы и методы измерения.
58. Профессиональный стресс, выгорание и профессиональная деформация: организационные меры профилактики.
59. Оценка и контроль результатов работы: система показателей, оценочная беседа, ошибки оценивания.

Примерные практические задания к зачету с оценкой

1. Для предложенной цели разработать командную стратегию: сформулировать цель и критерии результата, распределить роли и зоны ответственности, определить этапы и точки контроля.
2. По описанию рабочей группы определить стадию её развития и предложить действия руководителя, соответствующие этой стадии.
3. Проанализировать управленческую ситуацию и обосновать выбор стиля руководства.
4. Составить фрагмент психограммы для заданной должности и предложить схему отборочной процедуры с обоснованием выбора методов.
5. Разработать план фрагмента работы психологической службы с показателями результативности и способами их проверки.
6. Проанализировать конфликтную ситуацию в подразделении и предложить порядок её урегулирования.
7. Подготовить структуру рабочего совещания и сформулировать развивающую обратную связь сотруднику по результатам работы.

7.3. Перечень компетенций и индикаторов их достижения, описание критериев оценивания компетенций

Код компетенции, индикаторы ее достижения (ИДК)	Уровни освоения компетенций			
	Продвинутый («отлично»)	Базовый («хорошо»)	Пороговый («удовлетворительно»)	Не освоены («неудовлетворительно»)
УК-3 (УК-3.1, УК-3.2, УК-3.3)	Свободно знает закономерности групповой динамики, командные роли и теории руководства; самостоятельно формирует состав команды, вырабатывает обоснованную командную стратегию, уверенно организует групповое обсуждение, ведет совещание, дает развивающую обратную связь и оценивает результативность работы команды.	Хорошо знает основные модели командной работы и руководства; вырабатывает командную стратегию и распределяет роли, но допускает неточности в планировании этапов, выборе стиля руководства или в организации обратной связи.	Знает отдельные положения о командной работе; стратегию выстраивает фрагментарно, без учета стадии развития команды и особенностей участников; в групповых форматах действует неуверенно.	Не знает закономерностей командной работы и руководства; не умеет организовывать работу команды и вырабатывать командную стратегию.
ОПК-7 (ОПК-7.1, ОПК-7.2, ОПК-7.3)	Свободно владеет содержанием функций управления применительно к психологической практике; самостоятельно планирует и организует работу психологической службы, разрабатывает программу подбора персонала на основе требований профессии, грамотно проектирует коммуникации и систему контроля результатов, корректно оформляет документы и заключения.	Хорошо знает функции управления и методы подбора персонала; разрабатывает план работы и программу подбора, но допускает неточности в обосновании выбора методов, показателей результативности или в оформлении документов.	Знает отдельные функции управления и методы отбора; программу подбора и план работы службы составляет формально, показатели результативности определить затрудняется.	Не знает функций управления психологической практикой и принципов подбора персонала; не владеет навыками разработки соответствующих программ и документов.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

8.1. Перечень основной учебной литературы

1. Занковский, А. Н. Организационная психология: учебник для вузов / А. Н. Занковский. – М.: Юрайт, 2022. – 413 с.
2. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология: учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. – М.: Юрайт, 2021. – 504 с.
3. Психология менеджмента: учебник для вузов / под ред. Г. С. Никифорова. – Харьков: Гуманитарный центр, 2019. – 512 с.
4. Карпов, А. В. Психология менеджмента: учебник для вузов / А. В. Карпов. – М.: Юрайт, 2021. – 481 с.

8.2. Перечень дополнительной учебной литературы

1. Джуэлл, Л. Индустриально-организационная психология / Л. Джуэлл. – СПб.: Питер, 2019. – 720 с.
2. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – СПб.: Питер, 2020. – 352 с.
3. Белбин, Р. М. Команды менеджеров: как объяснить их успех или неудачу / Р. М. Белбин. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2020. – 240 с.
4. Базаров, Т. Ю. Управление персоналом: учебник / Т. Ю. Базаров. – М.: Академия, 2020. – 224 с.
5. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: учебник / А. Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2021. – 695 с.
6. Носкова, О. Г. Психология труда: учебное пособие / О. Г. Носкова. – М.: Академия, 2019. – 384 с.
7. Психология труда: учебник для вузов / под ред. А. В. Карпова. – М.: Юрайт, 2021. – 364 с.
8. Гришина, Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. – СПб.: Питер, 2020. – 576 с.
9. Анцупов, А. Я. Конфликтология: учебник / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – СПб.: Питер, 2020. – 528 с.
10. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. – СПб.: Питер, 2020. – 336 с.
11. Психология здоровья: учебник для вузов / под ред. Г. С. Никифорова. – СПб.: Питер, 2021. – 607 с.

12. Фишер, Р. Путь к согласию, или Переговоры без поражения / Р. Фишер, У. Юри. – М.: Эксмо, 2019. – 272 с.

8.3. Перечень Интернет-ресурсов

1. Научная электронная библиотека eLibrary: <http://elibrary.ru>
2. Портал психологических изданий PsyJournals.ru: <https://psyjournals.ru>
3. Журнал «Организационная психология»: <https://orgpsyjournal.hse.ru>
4. Журнал «Социальная психология и общество»: <https://psyjournals.ru/journals/psysoc>
5. Психологический журнал (ИП РАН): <http://www.ipras.ru>
6. Электронная библиотека IPR BOOKS: <http://www.iprbookshop.ru>
7. Электронно-библиотечная система «Юрайт»: <https://urait.ru>
8. Moodle ДГПУ (среда дистанционного обучения)

8.4. Перечень информационных технологий и программного обеспечения

1. Пакет Microsoft Office (Word, PowerPoint, Excel) – в том числе для подготовки планов, профессиограмм и отчетных документов.
2. Средства видеоконференцсвязи (Zoom, BigBlueButton); средства видеозаписи для разбора деловых и ролевых игр.
3. Онлайн-сервисы опросов для проведения учебной организационной диагностики.
4. Программы для работы с библиографией: Zotero, Mendeley.
5. Электронно-библиотечные системы и справочно-правовые системы («КонсультантПлюс»).

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине необходима следующая материально-техническая база:

1. Мультимедийный комплекс (ноутбук, проектор, экран).
2. Маркерная доска, флипчарт.
3. Компьютерный класс с выходом в Интернет.
4. Аудитория, оборудованная для проведения деловых и ролевых игр, работы в микрогруппах и групповых обсуждений (мобильная мебель, возможность работы в круге).

5. Средства аудио- и видеозаписи для последующего разбора деловых игр (при наличии согласия участников).
6. Библиотечный фонд ДГПУ.
7. Раздаточные материалы: описания организационных кейсов, бланки методик изучения климата и командных ролей, образцы профессиограмм, планов работы психологической службы и заключений по результатам оценки.

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Приступая к изучению дисциплины, обучающимся целесообразно ознакомиться с ее рабочей программой, учебной, научной и методической литературой, имеющейся в библиотеке университета, а также с предлагаемым перечнем заданий.

Рекомендации по подготовке к аудиторным занятиям

Лекционные занятия

Умение сосредоточенно слушать лекции, активно воспринимать излагаемые сведения – это важнейшее условие освоения данной дисциплины. Каждая из лекций сопровождается компьютерной презентацией. Кроме того, в конце каждой лекции с целью создания условий для осмысления содержания лекционного материала обучающимся предлагается ответить на вопрос для размышления. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить материал. Поэтому в ходе лекционных занятий необходимо вести конспектирование учебного материала, обращая внимание на самое важное и существенное в нем. Имеет смысл оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки, замечания, дополнения. Особое внимание следует уделять различению психологических и управленческих понятий, а также условиям применимости моделей: большинство теорий лидерства и мотивации описывают эффективность решения в конкретной ситуации, а не универсально правильный способ действия.

Практические занятия

Практические занятия по данной дисциплине проводятся преимущественно в активных формах: разбор организационных кейсов, деловые и ролевые игры, работа в микрогруппах, разработка управленческих документов. Подготовка к занятию включает изучение литературы и предварительное знакомство с материалами кейса. В деловых играх важно принимать поставленную роль всерьез и участвовать в последующем разборе: анализ собственных решений и их последствий является основным

механизмом формирования управленческих умений. При обсуждении работы однокурсников следует придерживаться принципов конструктивной обратной связи: описывать наблюдаемые действия и их результат, а не давать оценки личности. При работе с материалами реальных организаций необходимо соблюдать конфиденциальность и не приводить сведений, позволяющих идентифицировать конкретных людей.

Организация внеаудиторной деятельности обучающихся

Внеаудиторная деятельность обучающегося по данной дисциплине предполагает самостоятельный поиск информации, необходимой, во-первых, для выполнения заданий самостоятельной работы (инвариантной и вариативной частей) и, во-вторых, подготовку к текущей и промежуточной аттестации. Часть заданий предполагает подготовку документов (план работы службы, профессиограмма, программа подбора персонала, проект командной стратегии), которые целесообразно накапливать и использовать при подготовке к промежуточной аттестации и в дальнейшей практике. Успешная организация времени по усвоению данной дисциплины во многом зависит от наличия у обучающегося умения самоорганизовать себя и своё время для выполнения предложенных домашних заданий.

Подготовка к зачету с оценкой

В процессе подготовки к зачету с оценкой обучающемуся рекомендуется так организовать свою учебу, чтобы все виды работ и заданий, предусмотренные рабочей программой, были выполнены в срок. Основное в подготовке – это повторение всего материала учебной дисциплины и систематизация выполненных практических работ. В дни подготовки необходимо избегать чрезмерной перегрузки умственной работой, чередуя труд и отдых. Старайтесь весь объем работы распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнение работы. При подготовке целесообразно повторять пройденный материал в строгом соответствии с учебной программой и примерным перечнем вопросов и практических заданий. Рекомендуется составлять обобщающие таблицы (теории лидерства, теории мотивации, методы отбора персонала и их возможности), что существенно облегчает систематизацию материала.

11. Специальные условия для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких студентов, включающие в себя использование

при необходимости адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего необходимую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Обучение в рамках учебной дисциплины обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Обучение по учебной дисциплине обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

В целях доступности обучения по дисциплине обеспечивается:

1) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- наличие альтернативной версии официального сайта института в сети «Интернет» для слабовидящих;

- весь необходимый для изучения материал, согласно учебному плану (в том числе, для обучающихся по индивидуальным учебным планам) предоставляется в электронном виде на диске;

- индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

- обеспечение возможности выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

- обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-проводника, к зданию института.

2) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- наличие микрофонов и звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования (аудиоколонки);

3) для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, материально-технические условия должны обеспечивать возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, столовые, туалетные и другие

помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и других приспособлений).

Перед началом обучения могут проводиться консультативные занятия, позволяющие студентам с ограниченными возможностями адаптироваться к учебному процессу.

В процессе ведения учебной дисциплины профессорско-преподавательскому составу рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи обучающимся с ограниченными возможностями здоровья в установлении полноценных межличностных отношений с другими обучающимися, создании комфортного психологического климата в учебной группе.

Особенности проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и другое). При необходимости предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
«Организационная психология»

1. **Цель освоения дисциплины:** формирование системы знаний о психологических закономерностях функционирования организации, командной работы и управления персоналом и развитие компетенций организации и руководства работой команды с выработкой командной стратегии, а также выполнения основных функций управления психологической практикой, разработки программ подбора персонала, управления коммуникациями и контроля результатов работы.
2. **Место дисциплины в структуре ОПОП:** обязательная часть, модуль Б1.О.08 «Социальная психология», специалитет по направлению 37.05.01 «Клиническая психология».
3. **Требования к результатам освоения:** формирование компетенций УК-3 (организация и руководство работой команды, выработка командной стратегии) и ОПК-7 (выполнение основных функций управления психологической практикой, разработка и реализация программ подбора персонала, управление коммуникациями, контроль результатов работы).
4. **Общая трудоемкость:** 2 ЗЕТ (72 часа).
5. **Семестр:** 6.
6. **Основные разделы:** 1. Теоретические основы организационной психологии. Психология команды и руководства. 2. Управление психологической практикой, персоналом и коммуникациями.
7. **Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:** устный опрос, реферат, доклад, сравнительные таблицы, разбор организационных кейсов, деловые и ролевые игры, проект командной стратегии, план работы психологической службы, профессиограмма и программа подбора персонала, защита проекта, тестирование; зачет с оценкой.
8. **Автор:** _____