

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Смирнов Сергей Николаевич
Должность: врио ректора
Дата подписания: 15.10.2024 12:17:13
Уникальный программный ключ:
69e375c64f7e975d4e8830e7b4fcc2ad1bf35f08

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации ФГБОУ
ВО «Тверской государственный университет»



Утверждаю:
Руководитель ООП
В. Демиденко Н.Н.
«17» *января* 2024 г.

Рабочая программа дисциплины (с аннотацией)

Психологическое сопровождение развития организации

Направление подготовки

37.04.01 Психология

Программа магистратуры

Психология труда, управления, организационная психология

Для студентов 2 курса очной формы обучения

Составитель: Н.Н. Демиденко

Тверь, 2024

I. Аннотация

1. Цель и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины является сформированная компетентность обучающегося: осуществлять постановку проблемы, разрабатывать программы психологического сопровождения, осуществлять групповое или индивидуальное консультирование по запросу социальной группы или клиента.

Задачами освоения дисциплины являются следующие сформированные компетенции:

- Способен осуществлять постановку проблемы, определять цели и задачи научного исследования, выдвигать и обосновывать гипотезы;
- Разрабатывает программы эмпирического, экспериментального исследования и реализует их в организации с применением методологии научного исследования;
- На основе научных исследований разрабатывает программы психологического сопровождения межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам) с учетом их профессиональной направленности;
- В процессе подготовки формирует способность к делегированию полномочий в соответствии с функциональным уровнем вовлечённых субъектов труда и с целью решения конкретных профессиональных задач;
- В соответствии с разработанной программой психологического сопровождения формирует готовность осуществлять групповое или индивидуальное консультирование по запросу социальной группы или клиента;
- Разрабатывает программы оказания психологической помощи субъектам труда органов и организаций социальной сферы, а также повышения психологической грамотности их клиентов;
- Осуществляет на практике реализацию психолого-ориентированной деятельности по формированию соответствующих психологических компетенций у субъектов труда органов и организаций социальной сферы;
- Осуществляет реализацию разработанной программы по повышению психологической грамотности у отдельных лиц – клиентов органов и организаций социальной сферы;
- Определяет содержание и форму комплексной программы предоставления психологических услуг по индивидуальному консультированию;
- Осуществляет в соответствии с разработанной программой индивидуальное консультирование;
- Разрабатывает комплексную программу предоставления психологических услуг по семейному консультированию.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина входит в часть учебного плана, формируемую участниками образовательных отношений. Логически дисциплина связана с другими учебными курсами (Тренинг профессионального саморазвития, Управление проектами в профессиональной деятельности, Тренинг деловой коммуникации, Психология организационной культуры, Психология управления изменениями и др.), производственной практикой в профильных организациях.

Уровень начальной подготовки обучающегося для успешного освоения дисциплины «Психологическое сопровождение развития организации»: общая психология, история психологии, социальная психология, психология развития, психология труда.

Изучение дисциплины обеспечивает: успешное прохождение научно-исследовательской (квалификационной) практики, производственной практики в профильных организациях; формирование актуальной и значимой тематики выпускной квалификационной работы.

3. Объем дисциплины: 3 зачетных единицы, 108 академических часов, в том числе:

контактная аудиторная работа: лекции 13 часов, в т.ч. практическая подготовка 2 часа, практические занятия 26 часов, в т.ч. практическая подготовка 8 часов.

контактная внеаудиторная работа: контроль самостоятельной работы 13 часов;

самостоятельная работа: 29 часов, в том числе контроль 27 час.

4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной программы (формируемые компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<i>Указывается код и наименование компетенции</i>	<i>Приводятся индикаторы достижения компетенции в соответствии с учебным планом</i>

<p>ПК-1</p> <p>Способен планировать и организовывать научно-исследовательскую деятельность, обеспечивать внедрение результатов исследования в практику работы организации</p>	<p>ПК-1.1 Способен осуществлять постановку проблемы, определять цели и задачи научного исследования, выдвигать и обосновывать гипотезы</p>
	<p>ПК-1.2 Разрабатывает программы эмпирического, экспериментального исследования и реализует их в организации с применением методологии научного исследования</p>
<p>ПК-3</p> <p>Способен осуществлять психологическое сопровождение подготовки межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам)</p>	<p>ПК-3.1 На основе научных исследований разрабатывает программы психологического сопровождения межведомственных команд по оказанию психологической помощи социальным группам и отдельным лицам (клиентам) с учетом их профессиональной направленности</p>
	<p>ПК-3.2 В процессе подготовки формирует способность к делегированию полномочий в соответствии с функциональным уровнем вовлечённых субъектов труда и с целью решения конкретных профессиональных задач</p>
	<p>ПК-3.3 В соответствии с разработанной программой психологического сопровождения формирует готовность осуществлять групповое или индивидуальное консультирование по запросу социальной группы или клиента</p>
<p>ПК-4</p> <p>Способен оказывать психологическую помощь работникам органов и организаций социальной сферы, а также клиентам</p>	<p>ПК-4.1 Разрабатывает программы оказания психологической помощи субъектам труда органов и организаций социальной сферы, а также повышения психологической грамотности их клиентов</p>
	<p>ПК-4.2 Осуществляет на практике реализацию психолого-ориентированной деятельности по формированию соответствующих психологических компетенций у субъектов труда органов и организаций социальной сферы</p>
	<p>ПК-4.3 Осуществляет реализацию разработанной программы по повышению психологической грамотности у отдельных лиц – клиентов органов и организаций социальной сферы</p>
<p>ПК-6</p> <p>Способен к организации системы психологического сопровождения организации на основе мониторинга уровня ее развития</p>	<p>ПК-6.1 Определяет содержание и форму комплексной программы предоставления психологических услуг по индивидуальному консультированию</p>
	<p>ПК-6.2 Осуществляет в соответствии с разработанной программой индивидуальное консультирование</p>
	<p>ПК-6.3 Разрабатывает комплексную программу предоставления психологических услуг по семейному консультированию</p>

5. Форма промежуточной аттестации и семестр прохождения экзамен.

6. Язык преподавания русский.

II. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Учебная программа – наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)				Самостоя тельная работа, в том числе Контроль (час.)	
		Лекции		Семинарские/ Практические занятия			
		всего	в т.ч. практи ческая подго товка	всего	в т.ч. практи ческая подгот овка		
1.Теория организации в системе наук. Теоретико- концептуальные основы организационного развития.	7	2	1	2	1	1	2
2.Внутренняя среда организации. Организационная структура Источники, критерии и признаки организационного развития	5		1	2	1	1	2
3.Внешняя среда организации	5			2	1	1	2
4.Организационное развитие	7	2		2	1	1	2
5.Введение в организационное поведение	8	2		2	1	1	3
6.Личность в организации	9			4	1	1	4

7. Проблемы управления организационным развитием. Организационная диагностика	11	1		4		2	4
8. Организационное развитие и управленческое консультирование	10	2		2		2	4
9. Психологическое сопровождение развития организации.	17	4		4		3	6
Контроль	27						
ИТОГО	108	13	2	26	6	13	29

III. Образовательные технологии

Учебная программа – наименование разделов и тем (в строгом соответствии с разделом II РПД)	Вид занятия	Образовательные технологии
Теория организации в системе наук. Теоретико-концептуальные основы организационного развития.	Лекция с элементами дискуссии. Практическое занятие с элементами контроля усвоения учебного материала.	Фасилитированная дискуссия, коллективная и индивидуальная рефлексия.
Внутренняя среда организации. Организационная структура Источники, критерии и признаки организационного развития.	Семинарское занятие с работой в микро-группах.	Работа с подготовленным студентами и раздаточным материалом по теме.
Внешняя среда организации	Семинарское занятие с работой в микро-группах.	Работа с подготовленным студентами и раздаточным материалом по теме. Технологии развития критического мышления, развитие коммуникативной компетентности и самопрезентации.

Организационное развитие	Проблемная лекция. Творческая индивидуальная работа с понятиями темы.	Технологии развития критического мышления, умственных действий – обобщения, сравнения, абстрагирования, подведения под понятие.
Введение в организационное поведение	Лекция-консультация на основе работы с научными текстами.	Информационные технологии Технологии развития критического мышления. Активное слушание.
Личность в организации	Практическое занятие на основе метода работы с затрудняющими условиями (основа – подготовленный студентами и раздаточный материал).	Активное слушание. Занятия с применением затрудняющих условий.
Проблемы управления организационным развитием. Организационная диагностика	Лекция с элементами «круглого» стола. Практическое занятие – презентация по итогам групповой творческой работы.	Коллективная рефлексия.
Организационное развитие и управленческое консультирование	Лекция с элементами дискуссии. Практическое занятие.	Фасилитированная дискуссия. Решение кейсов.
Психологическое сопровождение развития организации	Лекция-консультация на основе работы с научными текстами. Практическое занятие – презентация по итогам групповой творческой работы.	Индивидуальная рефлексия. Технологии развития критического мышления.

IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации

Примерные темы рефератов:

1. Теория организации в системе наук.

2. Понятие и сущность организации.
3. Внутренняя среда организации.
4. Внутренняя среда организации.
5. Внутриорганизационные процессы.
6. Внешняя среда организации.
7. Организационное развитие.

Темы сообщений

1. Организационная культура как социально-психологический феномен.
2. Ценности и установки работников как предмет профессиональной деятельности психолога организации.
3. Группы и команды в организации: феноменология, сравнительный анализ.
4. Властные отношения в организации.
5. Лидерство в организации как психологический феномен.
6. Коммуникации в организации.
7. Стресс в организации и практическая деятельность психолога в контексте сопровождения развития сотрудников.
8. Позитивное организационное поведение: сущность, признаки, возможности развития.

Критерии оценивания реферата:

1. Оформление титульного листа в соответствии с требованиями ТвГУ, факультета психологии, отсутствие грамматических и орфографических ошибок. Объем работы – 10-12 страниц (шрифт – Times New Roman, размер шрифта - 12, интервал – полуторный).

2. Введение к работе: обозначена актуальность темы, основные цели и задачи работы.

3. Аналитический обзор литературы по теме: сформулированы теоретические положения, имеются обобщения, сравнение, систематизация материала, определен круг понятий и терминов, необходимых для раскрытия темы.

4. Промежуточные и конечные выводы.

5. Качественные характеристики работы: структурированность, работа разделена на смысловые части, присутствует логика рассуждений при переходе от одной части к другой, грамотность, ясный академический стиль изложения.

Критерии оценивания для творческих видов заданий:

- Соответствие цели и задачам учебного задания;
- Полнота и логичность изложения материала;
- Научность;
- Оформление презентации;
- Развернутая устная презентация материала;
- Организация интерактивной работы, включение элементов дискуссии, рефлексии;
- Объем творческого компонента в проекте, программе.
- Критерии к проектной деятельности.
- Актуальность проблематики и тематики проекта, программы.
- Соблюдение методических аспектов работы.

Отлично: работа полностью соответствует всем предъявляемым критериям

Хорошо: работа соответствует большему количеству предъявляемым критериям.

Удовлетворительно: работа соответствует половине предъявляемых критериев.

Неудовлетворительно: работа не соответствует большинству предъявляемых критериев.

Критерии для решения учебных задач в виде кейсов:

Отлично: решение верно, выполнено самостоятельно.

Хорошо: решение верно, но выполнено с наводящими вопросами.

Удовлетворительно: решено с ошибками.

Неудовлетворительно: решение не верное.

V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

1) Рекомендуемая литература

а) Основная литература

1. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 439 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1028563>
2. Балабанова Е.С. Организационное поведение: учебник / Е.С. Балабанова – Москва: ИНФРА- М, 2024- 592 с. Электронный ресурс: <https://znanium.ru/catalog/document?id=431100&ysclid=lvgecrvrhb286448484#headers>
3. Королев Л. М. Психология управления [Электронный ресурс]: учебное пособие / Л. М. Королев. — 5-е изд. — Москва: Дашков и К, 2016. — 188 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/70563>
4. Милорадова Н. Г. Психология управления в условиях стабильной неопределенности [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н. Г. Милорадова. — 3-е изд., стер. — Москва: ФЛИНТА, 2019. — 233 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/119401>
5. Уитмор Д. Коучинг: Основные принципы и практики коучинга и лидерства [Электронный ресурс]: учебное пособие / Д. Уитмор. - М.:Альпина Паблишер, 2018. - 316 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1002566>

б) Дополнительная

6. Бедина В. Ю. Психология карьеры личности [Электронный ресурс]: учебное пособие / В. Ю. Бедина. — Тамбов: ТГУ им. Г.Р.Державина, 2019. — 112 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/137560>
7. Васильева И. В. Организационно-психологическая диагностика [Электронный ресурс]: учебное пособие / И. В. Васильева. — 3-е изд., стер.

— Москва: ФЛИНТА, 2019. — 136 с. — Режим доступа:
<https://e.lanbook.com/book/119321>

8. Немец Г. Н. Коммуникативные основы деловой культуры [Электронный ресурс]: учебное пособие / Г. Н. Немец, Г. И. Немец. — Краснодар: Южный институт менеджмента, 2009. — 107 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/9592.html>
9. Психология стресса [Электронный ресурс]: учебное пособие / составитель Т. И. Куликова. — Тула: ТГПУ, 2014. — 133 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/101523>
10. Психология управления в организации [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие / О. С. Карымова, И. С. Якиманская, А. М. Молокостова, Т. В. Бендас. — Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2015. — 286 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/54148.html>
11. Семенов А. К. Психология и этика менеджмента и бизнеса [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров / А. К. Семенов, Е. Л. Маслова. — 10-е изд. — Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 274 с. — Режим доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1091119>

2) Программное обеспечение

а) Лицензионное программное обеспечение

- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows - Акт на передачу прав №1842 30.11.2020
- Microsoft office professional 2016 - Акт на передачу прав №1051 от 05.08.2020 г.
- Microsoft Windows 10 Enterprise - Акт на передачу прав №1051 от 05.08.2020 г.
- IBM SPSS Statistics 27 - Акт приема-передачи по договору №20180302-1 от 27.03.2018

б) Свободно распространяемое программное обеспечение

- Google Chrome - бесплатно

3) Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- ЭБС Лань Договор № 4-е/23 от 02.08.2023 г.
- ЭБС Znanium.com Договор № 1106 ЭБС от 02.08.2023 г.
- ЭБС Университетская библиотека online Договор № 02-06/2023 от 02.08.2023 г.
- ЭБС ЮРАЙТ Договор № 5-е/23 от 02.08.2023 г.
- ЭБС IPR SMART Договор № 3-е/23К от 02.08.2023 г.

1. База данных международных индексов научного цитирования Scopus www.scopus.com (<http://library.tversu.ru/kratie-novosti/35-about-library/resurs/488-scopus.html>)
2. База данных международных индексов научного цитирования Web of Science (<http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/748-baza-dannykh-mezhdunarodnykh-indeksov-nauchnogo-tsitirovaniya-web-of-science.html>)
3. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» www.consultant.ru (<http://library.tversu.ru/nauchnyeresursy/35-about-library/resurs/348-c.html>)
4. Психологический навигатор - психологический портал <https://www.psynavigator.ru/>
5. Национальная психологическая энциклопедия <https://vocabulary.ru>
6. Психологический портал (базы данных) <http://www.psychology-online.net>

VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины

Тема 1. Теория организации в системе наук. Теоретико-концептуальные основы организационного развития.

Теория организаций как одна из базовых управленческих дисциплин и ее психологическая составляющая. Разграничение предметных областей теории организаций и теории управления. Связь теории организаций со смежными научными дисциплинами, изучающими организацию: экономикой, социологией, юридической наукой.

Понятие и сущность организации. Основные подходы к определению понятия организации: как процесс упорядочения поведения активных

социальных объектов; как социальная система. Условия возникновения и развития организации. Формирование социокультурных деятельностных и поведенческих стандартов. Различные подходы к формированию типологии организаций. Типологии организаций Т. Парсонса, Ч. Барнарда, Г. Минцберга, А.И. Пригожина.

Тема 2. Внутренняя среда организации. Организационная структура. Источники, критерии и признаки организационного развития.

Основные концепции организационного развития. Проблема критериев классификации моделей организационного развития. Основные классификации моделей организационного развития (школа социальных систем, структурно-ситуационный подход, инновационный подход, теория случайных трансформаций, феноменологический подход, конфликтный подход, теория жизненных циклов организации, др.). Прикладное значение моделей организационного развития в контексте психологического сопровождения организации.

Внутренняя среда организации. Организационная структура как важнейшая характеристика внутренней среды организации. Различные подходы к определению организационной структуры. Принципы формирования и параметры измерения организационной структуры. Формальные и неформальные организационные структуры. Основные типы организационных структур.

Внутриорганизационные процессы. Власть в организациях. Типы власти. Процесс принятия решений в организациях. Классификация организационных решений. Этапы и методы принятия решений. Организационные коммуникации: подходы к определению понятия. Процесс коммуникаций: элементы и направления организационных коммуникаций. Помехи и коммуникационные барьеры.

Тема 3. Внешняя среда организации.

Понятие внешней среды, основные характеристики и параметры измерения внешней среды. Проблема границ организации. Открытые и закрытые организационные системы. Концепции организации. Стратегии приспособления организации к внешней среде. Выживание организации.

Тема 4. Организационное развитие.

Понятие организационных изменений. Различные подходы к определению источников и причин организационных изменений. Классификации организационных изменений. Процесс организационных изменений: факторы, агенты изменений, методы интервенции, модели оценки изменений. Различные подходы к понятию организационного развития.

Тема 5. Введение в организационное поведение.

Определение организационного поведения. Развитие науки об организационном поведении. Определение и функции поведения. Схема формирования ролевого поведения человека в организации. Уровни анализа организационного поведения. Проблемное поле организационного поведения. Многообразие и конфликт социальных ролей и ролевых ожиданий. Типы поведения в организации по критерию соответствия ролевым ожиданиям. Типология девиантного поведения (Р. Мертон). Типология контрпродуктивного поведения (С. Робинсон, С. Беннет). Надролевое (экстра-ролевое) поведение. Понятие «поведение гражданина организации», классификация его видов.

Тема 6. Личность в организации.

Личность в организации: психологические характеристики. Понятие психических состояний и их связь с поведением человека в организации. Самоэффективность (А. Бандура). Выученная беспомощность (М. Селигман). Психологическое благополучие, его составляющие. «Выгорание». Понятие стресса. «Негативные» и «позитивные» стрессы. Организационные, групповые, индивидуальные причины стресса. Стрессоры: «вызовы» и «препятствия». Последствия высокого уровня стресса для организации и

работников. Факторы, влияющие на процессы восприятия. Важнейшие виды социального восприятия в организации. Организационный климат. Воспринимаемая организационная поддержка. Доверие в организации. Идентификация с организацией. Организационная справедливость, ее виды и нормы. «Психологический контракт» работника.

Понятие ценностей. Терминальные и инструментальные ценности (М. Рокич). Понятие, компоненты и свойства установок. Когнитивный диссонанс. Важнейшие установки, определяющие поведение человека в организации. Практики управления человеческими ресурсами: воздействие на установки и поведение работников. Удовлетворенность работой и поведение сотрудников. Вовлеченность в работу (work engagement). Намерения работников покинуть организацию. Ключевые факторы, способствующие намерениям уйти. Проявления и факторы организационной приверженности. Трехкомпонентная модель приверженности (Дж. Мейер, Н. Аллен).

Психодиагностика личности в организации. Методики измерения психологических характеристик. Методика Майерс-Бриггс. Цветовой тест М. Люшера. «Шестигранник Холланда». Тест Р. Кеттелла. Методика Г. Айзенка. «Большая пятерка» личностных характеристик и поведение работников в организации. Локус контроля (Дж. Роттер). Реактивность / проактивность (В. Франкл, Г. Олпорт). Конформность. Эмоциональный интеллект (Д. Гоулман). Зрелость (К. Арджирис). Креативность. Макиавеллизм (Р. Кристи и Ф. Гейз). Достижительность (Д. МакКлелланд). Перфекционизм.

Тема 7. Проблемы управления организационным развитием. Организационная диагностика.

Основные стадии процесса организационного развития. Выбор стратегии изменения. Согласование миссии организации, оценка внешней и внутренней среды, сбор и анализ данных. Обеспечение вовлеченности. Управление переходом. Постановка целей изменений. Осуществление изменений и развивающих мероприятий (индивидуальный, групповой, межгрупповой, организационный уровни). Оценка и закрепление изменений:

измерение результатов и обсуждение достигнутого. Методы оценки изменений. Организационное развитие как цикл диагностики и интервенций. Понятие об организационной диагностике, ее видах и этапах. Проблемное поле диагностики. Внешние и внутренние проблемы организации. Организационные патологии. Свертывание проблемного поля и фокусировка на ключевых проблемах. Анализ ресурсов развития. Оценка силы сопротивления. Методы стандартизированной (структурной диагностики). Наблюдение, интервьюирование, изучение документов. Методы анализа результатов диагностики: SWOT-анализ, «пять сил» М.Портера, проблемный анализ. Понятие об организационных интервенциях. Типология интервенций. Разработка стратегии интервенций. Вмешательства в формальные и неформальные организационные компоненты. Анализ результатов интервенций.

Тема 8. Организационное развитие и управленческое консультирование.

Консультанты в организационном развитии. Навыки консультанта и агента изменений. Экспертное и процессное консультирование. Т-образная модель консультирования. Позиции консультанта с учетом этапов развития организации. Выбор и использование внешних консультантов. Ролевое кольцо консультирования. Двойственная природа контракта при консультировании. Этика консультанта. Проблема консультант-клиентских отношений. Взаимная ответственность консультанта и клиента. Этапы консультационного проекта. Ловушки и ошибки управленческого консультирования. Коучинг и методы работы с руководством организации. Коучинг как разновидность тренерской деятельности консультантов по управлению, особая система поддержки человека, основанная на высокоэффективных средствах активизации, поддержки и сопровождения индивидуального и корпоративного обучения. Задача коуча. Коучинг как партнерское сотрудничество, модель взаимодействия коуча и клиента. Коуч

как профессиональный коммуникатор. Консультирование по работе с персоналом.

Тема 9. Психологическое сопровождение развития организации.

Феномен психологического сопровождения: сущность, история, становление практики психолого-педагогического сопровождения развития в России и за рубежом. Психологическое сопровождение в организации: цели, задачи, смыслы, технология, проблема эффективности. Анализ опыта работы психологического сопровождения развития персонала организации: достижения и проблемы, актуальные задачи.

Вопросы для самопроверки и подготовки к экзамену

1. Теория организаций как одна из базовых управленческих дисциплин и ее связь с психологией.
2. Основные подходы к определению понятия организации. Психологический смысл феномена.
3. Организация как процесс упорядочения поведения активных социальных объектов: характеристики.
4. Организация как социальная система. Специфические черты организации как социальной системы.
5. Условия возникновения и развития организации.
6. Различные подходы к формированию типологии организаций.
7. Различные подходы к определению организационной структуры.
8. Цели организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Концепция «управления по целям» П. Друкера.
9. Стратегия организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Концепция А. Чендлера
10. Технология как фактор, влияющий на выбор структуры. Концепция Вудворт. Концепция Томпсона.
11. Размер организации как фактор, влияющий на выбор структуры. Исследования Астонской группы.
12. Тип персонала как фактор, влияющий на выбор структуры. Взаимосвязь типа персонала и структуры организации.
13. Тип организационной культуры как фактор, влияющий на выбор структуры.
14. Концепция организационного дизайна Г. Минцберга.

15. Власть и делегирование полномочий. Лидерство и руководство.
16. Процесс принятия решений в организациях.
17. Организационные коммуникации.
18. Понятие внешней среды организации, ее основные характеристики и параметры измерения.
19. Проблема границ организации. Открытые и закрытые организационные системы.
20. Адаптация организации: проблема неопределенности и ресурсная зависимость. Стратегии приспособления организации к внешней среде.
21. Понятие выживания организации: психологический аспект.
22. Понятие организационных изменений. Различные подходы к определению источников и причин организационных изменений.
23. Процесс организационных изменений: факторы, агенты изменений, методы интервенции, модели оценки изменений.
24. Различные подходы к понятию организационного развития.
25. Теория жизненных циклов организации.
26. Возможности оценки эффективности организационных изменений.
27. Типы организационного поведения.
28. Ролевое поведение в организации
29. Антиролевое (девиантное, контрпродуктивное) поведение и его виды
30. Надролевое (экстра-ролевое) поведение в организации и его виды
31. Типы поведенческих реакций на организационные события и управленческие практики.
32. Методики измерения психологических характеристик сотрудника организации.
33. «Большая пятерка» личностных характеристик.
34. «Личность типа А и Б» (М. Фридман, Р. Розенман).
35. «Локус контроля» (Дж. Роттер).
36. Конформность и конформизм.
37. Эмоциональный интеллект и его роль в современном обществе и организации.
38. Характеристики «зрелой / незрелой» личности (К. Арджирис).
39. Проблема соответствия личностных качеств и индивидуальных ценностей работника требованиям организации (Person-Organization Fit, P-O fit).
40. Теория соответствия личности работе (Personality-Job Fit Theory, «шестигранник Холланда»).
41. Психическое состояние личности: определение и виды в контексте организационной психологии.

42. «Самоэффективность» (А. Бандура) и «выученная беспомощность» (М. Селигман).
43. Психологическое благополучие субъекта труда.
44. Выгорание (job burnout).
45. Стресс на рабочем месте: проявления, факторы и последствия.
46. Социальная перцепция. Важнейшие виды социального восприятия в организации.
47. Организационный климат.
48. Доверие в организации.
49. Идентификация с организацией.
50. Организационная справедливость, ее виды.
51. Взаимодействие с установками и поведением сотрудников.
52. «Психологический контракт» работника: структура, типа, содержание, последствия нарушения.
53. Понятия «ценности». Классификация ценностей по М. Рокичу.
54. «Внутренние» и «внешние» трудовые ценности.
55. Определение и компоненты «установки» (attitude).
56. Вовлеченность в работу (work engagement)
57. Удовлетворенность работой. Взаимосвязь удовлетворенности работой и производительности труда работника.
58. Понятие организационной приверженности. Трехкомпонентная модель организационной приверженности (Дж. Мейер, Н. Ален)
59. Определение и атрибуты социальной группы
60. Группа как социально-психологический феномен. Групповые роли и групповые нормы и групповой контроль.
61. Факторы, повышающие и понижающие уровень групповой сплоченности
62. Групповая сплоченность и соответствие групповых и организационных целей: влияние на производительность
63. Достоинства и недостатки группового принятия решений и работы в группах.
64. «Социальная фасилитация», «социальная лень», «диффузия ответственности» в группе: условия формирования.
65. Различные контексты использования понятия «команда». Отличия «команды» от «традиционной рабочей группы».
66. Типология командных ролей по Р. Белбину.
67. Условия эффективности команды.
68. Определение и функции организационной культуры.
69. «Сильные» и «слабые» организационные культуры.
70. Изменение организационной культуры.

71. Методики диагностики организационной культуры: содержание, профили организационных культур, преимущества и недостатки.
72. Критерии измерения организационной культуры по Г. Хофштеду: ценности и практики.
73. Влияние организационной культуры на поведение, эффективность труда работников и экономическую эффективность организаций: результаты и критика исследований.
74. Лидерство в организациях.
75. Стили лидерства по критерию ориентированности лидера: модели Ф. Фидлера, Р. Блэйка и Дж. Моутон, П. Херси и К. Бланшара, Р. Хауза.
76. Стили лидерства по способу осуществления лидерских функций (К. Левин, Р. Лайкерт, П. Нортхаус), транзакционное и трансформационное лидерство.
77. Проблемы эмпирических исследований лидерства.
78. Поведение и сознание подчиненных как объекты контроля в отношениях власти.
79. «Торг» и «принуждение» как средства осуществления власти.
80. Понятие политического поведения в организации. Индивидуальные и организационные факторы политического поведения. «Политическая воля» и «политические умения» сотрудников (Г. Минцберг).
81. HR-практики: понятие, их субъекты и объекты.
82. «Системы высокого уровня исполнения работы» (High performance work systems): содержание, воздействие на установки и поведение работников.
83. «Требования» и «ресурсы» для исполнения работы (Job demands – Job resources): содержание, воздействие на установки и поведение работников.
84. Оценка и аттестация, вознаграждения, обучение и развитие, привлечение к участию в принятии решений и наделение полномочиями, забота о социальном благополучии работника: воздействие на установки и поведение работников.
85. Обучение персонала организации.
86. Вертикальные и горизонтальные коммуникации в организации.
87. Характеристики коммуникаций, поведение и установки сотрудников.
88. Барьеры эффективных коммуникаций в организации
89. Основные ценностные ориентации, обуславливающие специфику общества (по Т. Парсонсу).
90. Психологическое сопровождение организации: сущность, назначение, направления деятельности психолога, проблема эффективности.

Рекомендации по выполнению индивидуальных и групповых творческих работ.

Творческое задание позволяет показать лучшие стороны вашей личности в контексте будущей профессиональной деятельности. В процессе семестровой работы студенты выполняют как индивидуальные, так и групповые творческие работы.

Индивидуальные творческие задания выбираются студентом на основе собеседования с преподавателем, они в основном направлены на «погружение» в тематику выпускной квалификационной работы и позволяют содержательно осмыслить «поле» актуальных проблем, связанных с темой вкр. На основании анализа актуальных проблем теории и практики современной психологии студент представляет продукт творческой деятельности в группе в формате сообщения, тезисов, анализа научных материалов и пр.

Формой групповой творческой работы является проект. В работе над проектом студенты осуществляют все этапы проектной деятельности и представляют авторский групповой проект для его обсуждения. Предусмотрена коллективная оценка работы на основе коллективной рефлексии.

VII. Материально-техническое обеспечение

Учебная аудитория с мультимедийной установкой.

VIII. Сведения об обновлении рабочей программы дисциплины

№п.п.	Обновленный раздел рабочей программы дисциплины	Описание внесенных изменений	Реквизиты документа, утвердившего изменения
1.	I. Аннотация	Обновление титульного листа Актуализированы цели и задачи дисциплины в соответствии с компетенциями. Обновлено содержание дисциплины в соответствии с профессиональным стандартом. Согласовано количество часов и форм учебных занятий	Протокол заседания кафедры №10 «Психология труда и клиническая психология» от 21.05.2024 г.

		в соответствии с учебным планом и новым профессиональным стандартом.	
2.	II. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	Обновлено содержание дисциплины и соответствующие виды учебных занятий, технологий и методов обучения	Протокол заседания кафедры №10 «Психология труда и клиническая психология» от 21.05.2024 г.
3.	III. Образовательные технологии	Проведена ревизия используемых технологий с учетом содержания новой литературы и профессионального стандарта.	Протокол заседания кафедры №10 «Психология труда и клиническая психология» от 21.05.2024 г.
4.	IV. Оценочные материалы для проведения текущей и промежуточной аттестации	Проведена ревизия оценочных материалов для проведения текущей и промежуточной аттестации.	Протокол заседания кафедры №10 «Психология труда и клиническая психология» от 21.05.2024 г.
5.	V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	Обновлен список литературы и информационные ресурсы. Внесение изменений в п.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.	Протокол заседания кафедры №10 «Психология труда и клиническая психология» от 21.05.2024 г.
6.	VI. Методические материалы для обучающихся по освоению дисциплины	Проведена ревизия методических материалов по дисциплине	Протокол заседания кафедры №10 «Психология труда и клиническая психология» от 21.05.2024 г.