

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Курганский государственный университет»  
(КГУ)

Кафедра «Психологии»



УТВЕРЖДАЮ:

Первый проректор

/ С.Н. Щербич /

«02» сентября 2019 г.

Рабочая программа учебной дисциплины

## **Организационная психология**

образовательной программы высшего образования –  
программы бакалавриата

**37.03.01 – Психология**

Направленность:

**Психология образования**

Формы обучения: очная, очно-заочная, заочная

Курган 2019

Рабочая программа дисциплины «Организационная психология» составлена в соответствии с учебными планами по программе бакалавриата «Психология» (Психология образования), утвержденными для очной, очно-заочной и заочной форм обучения «29» августа 2019 года.

Рабочая программа дисциплины одобрена на заседании кафедры «Психология» «29» августа 2019 года, протокол № 1.

Рабочую программу составил  
доцент, канд. биол. наук



С.А. Хвостова

Согласовано:

Заведующий кафедрой «Психология»



М.В. Чумаков

Специалист по  
учебно-методической работе



И.В. Тарасова

Начальник управления  
образовательной деятельности



С.Н. Синицын

## 1. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Всего: 4 зачетных единицы трудоемкости (144 академических часа)

### Очная форма обучения

Вид учебной работы	На всю дисциплину	Семестр
		4
<b>Аудиторные занятия (контактная работа с преподавателем), всего часов</b>	<b>64</b>	<b>64</b>
<b>в том числе:</b>		
Лекции	16	16
Практические работы	48	48
<b>Самостоятельная работа, всего часов</b>	<b>80</b>	<b>80</b>
<b>в том числе:</b>		
Подготовка к зачету	18	18
Другие виды самостоятельной работы (самостоятельное изучение тем (разделов) дисциплины)	62	62
<b>Вид промежуточной аттестации</b>	<b>Зачет</b>	<b>Зачет</b>
<b>Общая трудоемкость дисциплины и трудоемкость по семестрам, часов</b>	<b>144</b>	<b>144</b>

Всего: 4 зачетных единицы трудоемкости (144 академических часа)

### Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	На всю дисциплину	Семестр
		4
<b>Аудиторные занятия (контактная работа с преподавателем), всего часов</b>	<b>24</b>	<b>24</b>
<b>в том числе:</b>		
Лекции	8	8
Практические работы	16	16
<b>Самостоятельная работа, всего часов</b>	<b>120</b>	<b>120</b>
<b>в том числе:</b>		
Подготовка к зачету	18	18
Другие виды самостоятельной работы (самостоятельное изучение тем (разделов) дисциплины)	102	102
<b>Вид промежуточной аттестации</b>	<b>Зачет</b>	<b>Зачет</b>
<b>Общая трудоемкость дисциплины и трудоемкость по семестрам, часов</b>	<b>144</b>	<b>144</b>

Всего: 4 зачетных единицы трудоемкости (144 академических часа)

### Заочная форма обучения

Вид учебной работы	На всю дисциплину	Семестр
		3
<b>Аудиторные занятия (контактная работа с преподавателем), всего часов в том числе:</b>	<b>6</b>	<b>6</b>
Лекции	2	2
Практические работы	4	4
<b>Самостоятельная работа, всего часов в том числе:</b>	<b>138</b>	<b>138</b>
Подготовка к зачету	18	18
Подготовка контрольной работы	18	18
Другие виды самостоятельной работы (самостоятельное изучение тем (разделов) дисциплины)	102	102
<b>Вид промежуточной аттестации</b>	<b>Зачет</b>	<b>Зачет</b>
<b>Общая трудоемкость дисциплины и трудоемкость по семестрам, часов</b>	<b>144</b>	<b>144</b>

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Организационная психология» относится к блоку Б1, дисциплины (модули) базовой части.

Изучение дисциплины базируется на результатах обучения, сформированных при изучении следующих дисциплин:

- Социальной психологии;
- Психологии личности;
- Психологии конфликта.

## 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

Целью освоения дисциплины «Организационная психология» является приобретение знаний о формах и способах работы в области организационного поведения, механизмов мотивации сотрудников организации, понимание психологические механизмы различных процессов в организации.

Задачами дисциплины являются, развитие практических навыков анализа организационного поведения, в том числе:

1. формирование у студентов системных знаний о поведении людей в различных социальных организациях, на различных уровнях управления;
2. умение определять стереотипов поведения сотрудников компании;
3. выявление мотивирующих и демотивирующих факторов организационного поведения;
4. оптимизация управленческих решений;

5. анализ особенностей передачи информации в управленческой среде;
6. формирование практических навыков управления конфликтным поведением людей в организации.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

- способность к самоорганизации и самообразованию (ОК-7).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен развить:

- способность к проведению работ с персоналом организации с целью отбора кадров и создания психологического климата, способствующего оптимизации производственного процесса (ПК-13);

- способность к реализации психологических технологий, ориентированных на личностный рост сотрудников организации и охрану здоровья инвалидов и групп (ПК-14).

В результате изучения дисциплины студент должен:

**а) знать:**

- особенности управления организационным поведением (для ПК-14);
- методы и формы влияния организационной структуры и организационной культуры на поведение работника (для ОК-7, ПК-13, ПК-14);
- общеупотребительные и частные методы формирования мотивации сотрудников организации, с целью повышения эффективности труда (для ПК-14).

**б) уметь:**

- дать психическую характеристику личности, их способностей и возможного поведения (для ПК-13);
- анализировать причины и поступки (индивидуальные и групповые) людей в определенных условиях (для ПК-14);
- прогнозировать и корректировать поведение человека (для ПК-14);
- управлять поведением работников в конфликтных ситуациях (для ОК -7, ПК-13);
- создавать внутригрупповые отношения, работающие на принципах сотрудничества и сочетания общеорганизационных, групповых и индивидуальных интересов (для ОК-7, ПК-14).

**в) владеть:**

- новыми направлениями развития теории и практики организационной психологии (для ОК-7).

#### 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

##### 4.1. Учебно-тематический план

###### Очная форма обучения

Рубеж	Номер раздела, темы	Наименование раздела, темы	Количество часов контактной работы с преподавателем	
			Лекции	Практич. занятия
Рубеж 1	1	Организационная психология как научная дисциплина	1	-
	2	Личность и организация	1	2
	3	Мотивация трудовой деятельности и результативность организации	2	8
	4	Психологические проблемы лидерства в организации	2	4
	5	Прессинговые состояния и способы их коррекции	2	8
		Рубежный контроль № 1	-	2
Рубеж 2	6	Формирование группового поведения в организации	2	4
	7	Удовлетворенность работой и способы ее оценки	2	6
	8	Конфликты в организации. Управление конфликтом.	2	6
	9	Психологический анализ принятия решения	2	6
		Рубежный контроль № 2	-	2
<b>Всего:</b>			<b>16</b>	<b>48</b>

### Очно-заочная форма обучения

Рубеж	Номер раздела, темы	Наименование раздела, темы	Количество часов контактной работы с преподавателем	
			Лекции	Практич. занятия
Рубеж 1	1	Организационная психология как научная дисциплина	1	-
	2	Личность и организация	-	1
	3	Мотивация трудовой деятельности и результативность организации	2	2
	4	Психологические проблемы лидерства в организации	1	2
	5	Прессинговые состояния и способы их коррекции	1	2
		Рубежный контроль № 1		-
Рубеж 2	6	Формирование группового поведения в организации	-	1
	7	Удовлетворенность работой и способы ее оценки	1	2
	8	Конфликты в организации. Управление конфликтом.	2	2
	9	Психологический анализ принятия решения	-	2
		Рубежный контроль № 2		-
<b>Всего:</b>			<b>8</b>	<b>16</b>



## Заочная форма обучения

Номер раздела, темы	Наименование раздела, темы	Количество часов контактной работы с преподавателем	
		Лекции	Практич. занятия
1	Организационная психология как научная дисциплина	0.5	-
3	Мотивация трудовой деятельности и результативность организации	1	1
4	Психологические проблемы лидерства в организации	0.5	0,5
5	Прессинговые состояния и способы их коррекции	-	1
6	Формирование группового поведения в организации	-	0,5
7	Удовлетворенность работой и способы ее оценки	-	1
<b>Всего:</b>		<b>2</b>	<b>4</b>

### 4.2. Содержание лекционных занятий

#### **Тема 1. Организационная психология как научная дисциплина.**

Предмет и задачи организационной психологии. Организационная психология как связующее звено между фундаментальным знанием и реальной организационной деятельностью. Методы организационной психологии (наблюдение, анализ документов, опрос, эксперимент), их специфика.

#### **Тема 2. Личность и организация.**

Понятие «организация». Понятие «личность». Ценности и убеждения, черты и психологические характеристики, статус и роль. Вхождение человека в организацию. Человек на рабочем месте. Понятие «организационный климат».

#### **Тема 3. Мотивация трудовой деятельности и результативность организации.**

Понятие мотивации. Мотивационный элемент отношения к труду. Виды мотивации. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей А. Маслоу; двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга; теория приспособления, теория достижения власти. Процессуальные теории мотивации: теории ожидания В. Врума, комплексная модель мотивации Э. Лоулера и Л. Портера.

#### **Тема 4. Психологические проблемы лидерства в организации.**

Разделение понятий «лидерство» и «руководство». Личностные подходы к лидерству: теория лидерских черт, теория лидерских ролей, ситуационная теория лидерства. Стили лидерства. Эффективность различных стилей лидерства.

#### **Тема 5. Прессинговые состояния и способы их коррекции.**

Ситуационная напряженность управления. Дезорганизаторы поведения. Поведенческие реакции на стресс. Фрустрационные состояния личности и их влияние на работоспособность и межличностные взаимодействия.

#### **Тема 7. Удовлетворенность работой и способы ее оценки.**

Понятие «удовлетворенность работой» и методы ее оценки. Показатели влияющие на уровень удовлетворенности работой. На что влияет удовлетворенность работой? Неудовлетворенность работой и способы ее выражения.

#### **Тема 8. Конфликты в организации. Управление конфликтом.**

Понятие «трудовой конфликт». Источники конфликта. Три концептуальные модели конфликта — «конфликт переговоров», «бюрократический конфликт», «системный конфликт». Понятие «ролевой конфликт». Три типа ролевых конфликтов: межролевой, внутриролевой и личностно-ролевой. Индивидуальные методы разрешения конфликтов.

### 4.3. Содержание практических занятий

Номер раздела, темы	Наименование раздела, темы	Наименование практического занятия	Норматив времени, час.		
			Очная форма обучения	Очно-заочная форма обучения	Заочная форма обучения
2	Личность и организация	Модель организационного поведения. Силы, определяющие организационное поведение. Организационная культура и ее влияние на личность сотрудника.	2	1	-
3	Мотивация трудовой деятельности и результативность организации	Методы мотивации сотрудников.	4	2	1
		Мотивация на различных этапах карьеры с точки зрения организации.	4	-	-
4	Психологические проблемы лидерства в организации	Эффективность различных стилей лидерства.	2	1	0,5
		Проблемы лидерства.	2	1	-
5	Прессинговые состояния и способы их коррекции	Индивидуальный временной предел стресса. Специфические и общие стрессоры управленческого цикла. Синдромы кризиса власти (Д. Хант).	4	1	-

		Профилактическая модификация поведения в борьбе со стрессом. Самоорганизация делового поведения как способ коррекции пресинговых состояний.	4	1	1
	Рубежный контроль №1		2	1	-
6	Формирование группового поведения в организации	Стадии развития группы. Факторы, влияющие на групповую эффективность. Способы организации групповой работы: «мозговой штурм», «синектика», «ролевые игры», «организационно-деятельностная игра», «дискуссия».	4	1	0,5
7	Удовлетворенность работой и способы ее оценки	Методы оценки уровня удовлетворенности работой.	6	2	1
8	Конфликты в организации. Управление конфликтом.	Организационные методы разрешения конфликтов: переговоры, использование 3-го лица, передвижение персонала, изменение структуры организации.	6	2	-

9	Психологический анализ принятия решения	Деятельность человека при принятии решений. Влияние индивидуальных черт личности на принятие решений.	6	2	-
	Рубежный контроль №2		2	1	-
<b>Всего:</b>			<b>48</b>	<b>16</b>	<b>4</b>

#### 4.4. Варианты контрольных работ для заочной формы обучения

**Контрольная работа** - промежуточный вид проверки знаний студентов.

**Цель:** контроль знаний и умений студентов.

**Задачи выполнения контрольной работы:**

1. Проверить умение студентов проводить теоретический анализ по изучаемой проблеме.
2. Выявить уровень развития умения студентов оформлять результаты теоретического анализа в соответствии с установленными требованиями.

**Требования к выполнению контрольной работы.** Контрольная работа сдается в письменном виде. Объем контрольной работы 10-15 листов. Текст работы не должен вызывать затруднений при чтении. Студенты выполняют контрольные задания согласно учебным планам по соответствующей дисциплине, сдают работу на кафедру, не позднее 10 дней до начала экзаменационной сессии, определяемой графиком текущего учебного года.

**Требования к оформлению контрольной работы:**

1. Титульный лист, на котором необходимо указать следующее:
  - реквизиты учреждения (вуза);
  - факультет;
  - название кафедры, за которой закреплена учебная дисциплина;
  - название дисциплины (без сокращений в соответствии с учебным планом);
  - номер (вариант) контрольной работы и тема;
  - форма обучения: заочная;
  - группа;
  - фамилия и инициалы студента и преподавателя;
2. Вторая страница контрольной работы - план (содержание) темы.
3. Последующие страницы раскрывают содержание вопросов темы.
4. Последняя страница отражает список используемых источников.

## **ВАРИАНТ №1**

1. Организационный феномен лидерства: понятие и теории.
2. Стили управления руководителей. По каким 4-5 высказываниям можно судить, что управленческие ориентации руководителя на работников являются: авторитарными, демократическими, анархичными?
3. Ситуация для анализа.

Представьте себе обычный рабочий день в банке. Последний день приема коммунальных платежей без начисления пеней. Работают три кассира. К каждому окну стоит огромная очередь. В атмосфере царит напряженность: все явно утомлены. С разных сторон время от времени доносятся недовольные реплики в адрес работников банка. Неожиданно для очереди и к ее неудовольствию один из кассиров — молоденькая девушка с приятной внешностью — объявляет о временном непродолжительном перерыве в работе для сдачи излишков наличных денег в кассе (она действует по инструкции).

Второй кассир, женщина 35 лет, в присутствии клиентов начинает критиковать действия своего коллеги, что подогревает назревший конфликт. Необоснованная критика вызывает у первого кассира возмущение, обиду и непонимание, так как она действует в соответствии с установленным порядком, который обеспечивает безопасность работников банка и клиентов. Желая погасить конфликт, молодая девушка возвращается к клиентам и молча, затаив обиду и потеряв трудовой настрой, продолжает работать.

### **ВОПРОСЫ К СИТУАЦИИ**

1. Кто разжег конфликт?
2. Насколько обоснованы действия молодого кассира?
3. Насколько объективна критика ее старшего коллеги?
4. Как оценить правильность действий каждого из работников?
5. Что можно посоветовать в данной ситуации?

## **ВАРИАНТ №2**

1. Методы мотивации работников в организации.
2. Формирование и поддержание организационной культуры фирмы.
3. Ситуация для анализа.

Роберт поступил к вам на работу 3 месяца назад. Дирекция по персоналу направила его в ваше подразделение, так как считала, что он компетентный биржевик и сможет восполнить некоторые недостатки в работе вашего подразделения. Кроме того, вы лично этого желали, так как не могли в одиночку заниматься столь важным аспектом вашей службы.

В течение первых недель работы Роберта вы присматривались к нему, оценили его знания и возможности, и они показались вам блестящими. Он не только хорошо справлялся со своей работой, но даже восполнял намного больше того, что можно было ожидать от новичка в отделе. Он выполнял всю

совокупность своих новых обязанностей, причем его результаты намного превышали средние.

Однако вы отдаете себе отчет в том, что Роберт еще никогда не сталкивался с большими трудностями и неприятностями, он занимается рутинными и легкими проблемами. Как бы он поступил в сложной ситуации? Более того, Роберт работает достаточно изолированно (не потому, что он не любит общаться с коллегами, просто этого требует специфика его работы). К тому же он работает во всех смыслах во вспомогательной области. Однако опыт, который он приобрел в вашем подразделении, высоко оценен руководством. К счастью, он стремится заняться развитием биржевой деятельности, и это вас очень успокаивает. Вы хорошо осознаете, что его высокий уровень компетентности не освобождает вас от обязанностей менеджера.

Согласно вашему стилю руководства, каков ваш план действий по обеспечению его эффективности?

### **ВАРИАНТ №3**

1. Психологическое понятие установки. Формирование и изменение установок.

2. Охарактеризуйте психологический подход к самоорганизации делового поведения в условиях стресса.

3. Ситуация для анализа.

Карина — одна из ваших ассистенток, которую вы приняли на работу много лет назад и которая, по вашим советам, неоднократно заканчивала курсы повышения квалификации, чтобы иметь комплексное представление о деятельности вашей службы. После очередной стажировки в других службах банка она вернулась, чтобы занять пост вашего референта.

Она работает на этом посту с рвением, согласовывает с вами каждый свой шаг по всем проблемам, выполняет все ваши поручения и проявляет повышенный интерес к усовершенствованию работы вашей службы.

Вы отдаете себе отчет в том, что она еще не достигла совершенства в работе референта и часто проявляет несостоятельность перед определенными проблемами.

Может быть, вы слишком доверились ей? В любом случае вам необходимо выработать свою линию поведения по отношению к ней, чтобы получить наибольшую отдачу. Каковы ваши действия?

### **ВАРИАНТ №4**

1. Поведенческое формирование имиджа.

2. Ситуационная напряженность управления. Опишите, какие факторы могут быть стрессорами во время работы для руководителя.

3. Ситуация для анализа.

После ваших многочисленных просьб дирекция по персоналу приняла на работу в вашу информационную службу нового программиста. Резюме молодого выпускника Высшей школы информатики Петра Комиссарова в точности соответствует вашим требованиям. К сожалению, он прибыл толь-

ко 1 октября (в то время, когда огромное количество работ ждет завершения). Первый месяц его работы прошел без особых проблем. Вы действительно считали, что он старается адаптироваться в организации и быстро приобрести знания, чтобы эффективно работать (вам необходимо разгрузить одного из ваших сотрудников, у которого слишком много работы).

Петру Комиссарову были даны первые поручения, и вы полагали, что в середине декабря уже пришло время посмотреть, что он сделал. Но вас ожидал сюрприз! Его работа только слегка продвинулась, он много общается с коллегами, делает многочисленные наброски, но ничего не предпринимает для того, чтобы закончить ту работу, которую вы ему поручили. Вам кажется, что Петр «тонет в стакане воды»: его идеи неплохи, но абсолютно нереальны по срокам. Вы узнали от других программистов о том, что его первые опыты были неудачными и что его первые программы содержат большое количество грубых ошибок.

Вы не довольны школами, которые выпускают таких неумелых программистов, и молодежью, которая требует многого от других, а сама ничего не умеет делать. Однако вы подумали о том, что вам будет очень трудно просить дирекцию по персоналу об его переводе в другой отдел и тем более об его увольнении: если уж вы сами ошиблись, то это ваши трудности, которые, как вы надеетесь, будут выражены только в проблеме адаптации.

Вы решили сами заняться Комиссаровым, взвалив на свои плечи обязанности менеджера. Вы должны выработать линию поведения по отношению к нему. Кратко опишите вашу позицию и ваши планы поведения.

### **ВАРИАНТ №5**

1. Организация «коммуникативного пространства» руководителя.
2. Теория реактивности, область ее применения.
3. Ситуация для анализа.

В книге «Секреты управления» Р. Таусенд высказал следующие положения.

А) мне известен только один метод профессиональной подготовки – на рабочем месте.

Б) описание должностных обязанностей – смирительная рубашка.

В) «Он в наших руках, поэтому не следует особенно беспокоиться о нем и выслушивать его мнение» - таков смысл трудового соглашения для руководства компании.

Что выдумаете об этих высказываниях, согласны ли вы с ними? Обоснуйте свой ответ.

### **ВАРИАНТ №6**

1. Сотрудничество в управлении организацией: понятие и установки.
2. Организационный феномен власти.
3. Ситуация для анализа.



Для эффективной работы любой организации очень важно иметь хорошего бухгалтера. Вы работали на нескольких различных предприятиях и хорошо знаете то, что от бухгалтера многое зависит, как и то, что компетенция этих специалистов бывает разной. Вот почему вы проявили большую заботу о повышении квалификации Дарьи Виноградовой, 35 лет, незамужней, имеющей большой опыт бухгалтерской работы и хорошо знающей ваше предприятие.

По правде говоря, вы были приятно удивлены, увидев, как она усовершенствовала свою деятельность как в техническом плане, так и в отношениях с другими службами. В то время, когда вы еще только думали над тем, как улучшить процедуру обработки издержек, она уже выработала систему, с помощью которой эта задача была успешно решена. Кроме того, когда вы вызываете ее обсудить какую-нибудь проблему, она уже имеет очень ясные идеи, законченные и аргументированные. Таким образом, ваши встречи служат скорее ратификации ее предложений, нежели совместным раздумьям над проблемой.

Как каждый менеджер в этой ситуации, вы ожидаете, что наступит день и этот «прекрасный механизм» допустит промах (вы даже где-то хотели бы этого...). К вашему разочарованию, все счета оформляются и проходят вовремя, службы пользователей больше не жалуются, бухгалтерия хорошо работает.

Дарья остается в вашем подразделении, и нет никаких причин что-либо менять. Определите ваш стиль руководства по отношению к ней.

### **ВАРИАНТ №7**

1. Группа как социально-психологический феномен. Структура и динамика развития группы.

2. Принятие управленческих решений в организации.

3. Ситуация для анализа.

В чем на Ваш взгляд плюсы и минусы метода принятия управленческого решения Дельфи?

Метод Дельфи (от имени знаменитого древнегреческого Дельфийского оракула) предложил Н. Доки и его коллеги в 1950 г. Метод имеет множество версий, но в общем его алгоритм сводится к следующему:

а) формируется группа (обычно из экспертов, но могут быть и обычные люди), члены которой не общаются, что уменьшает расходы на организацию встреч;

б) каждому члену группы предлагается анонимно высказаться относительно проблемы, по которой должно быть принято решение;

в) каждый член группы получает сводный отчет о высказанных соображениях (иногда перечисляются все предложения, но чаще всего предоставляется лишь обобщенный отчет);

г) на основании полученного сводного отчета членам группы предлагают вновь высказать свои соображения. Подобные циклы повторяются в течение определенного срока или пока сводный отчет не перестанет изменяться, что означает, что каждый из членов группы остается при своем мнении.

## ВАРИАНТ №8

1. Конфликты в коммуникациях персонала и стратегии их разрешения.
2. Проблемы трудовой мотивации.
3. Перечислите основные, на Ваш взгляд, личностные характеристики сотрудника, наиболее ценящиеся в организации. Объясните почему. Составьте краткое резюме в свободной форме человека, идущего на собеседование по поводу устройства на работу.

## ВАРИАНТ №9

1. Что понимается под сплоченностью группы? Какие факторы ее определяют?
2. Мотивационные ресурсы власти.
3. Ситуация для анализа.

По итогам работы за год предприятие выделило для материального стимулирования бригады наладчиков 100 тыс. руб. В бригаде 5 человек, бригадир распределил средства поровну (по 20 тыс. руб. на каждого), чем вызвал большое недовольство работников и конфликтную ситуацию в бригаде. *Объясните почему?*

Далее представлена характеристика членов бригады.

а) самый молодой работник, 20 лет. Не женат, увлекается спортом, музыкой. В отношении карьеры не определился. Профессию выбрал случайно. Полученную работу старается выполнить хорошо, но безынициативен, оценка работы средняя.

б) молодой рабочий, 25 лет. Работает по призванию (рабочая династия). Семья, маленький ребенок. Очень сильны мотивы удачной карьеры, достижения цели. Инициативен, полностью отдает себя работе, оценка работы высокая. Имеет большое желание учиться, повышать квалификацию. Его цель — стать вице-президентом, управляющим корпорацией, а в ближайшей перспективе — бригадиром.

в) рабочий, 40 лет. Семья, двое детей-студентов. Работает стабильно хорошо, оценка работы высокая. К моральным стимулам равнодушен, так же, как и к карьере. Преимущество отдает материальным стимулам, так как оплачивает учебу детей и частное лечение жены, страдающей хроническим заболеванием. Свободное время проводит на даче, увлекается садоводством.

г) бригадир, 43 года. Тщеславен, своей карьерой недоволен, должность бригадира считает не соответствующей своим способностям. Участвует в общественной жизни предприятия, работе клубов, движений, комитетов, активно самоутверждается. Это отнимает много времени, поэтому результаты работы средние. Разведен, не испытывает особых материальных затруднений. Регулярно и с большим желанием повышает квалификацию на курсах. Увлекается туризмом,

д) пожилой работник (3 года до пенсии). Большой профессиональный опыт, знания, навыки, неснижающаяся физическая активность. Незаменим при консультировании в сложных ситуациях, но сам физически не всегда может справиться с их решением. Дети, внуки, жена на пенсии. Главная задача работника — спокойно доработать до пенсии. Показатели работы средние. Является наставником самого молодого работника. Увлекается историей, мемуарами.

### **ВАРИАНТ №10**

1. Управленческие позиции руководителя.
2. Условия делегирования полномочий в организации.
3. Ситуации для анализа.

Руководство некоего коммерческого банка в связи с рядом объективных и необъективных причин (причем последние преобладали) решило изменить систему и форму оплаты труда работников фондового управления: если раньше его сотрудники получали оклад в размере 1000 долл. плюс 10% от суммы комиссии за проведенную сделку, то теперь оклад ликвидировался, а «сдельщина» увеличилась до 40% от комиссии за операцию. В связи с этим новшеством большинство ведущих специалистов (без которых работа фондового управления будет парализована сразу, а всего банка - со временем, так как это управление являлось ведущим в данном банке и самым рентабельным) подали заявление об уходе.

*Как Вы считаете, почему ведущими специалистами было принято такое решение?*

## **5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

При прослушивании лекций рекомендуется в конспекте отмечать все важные моменты, на которых заостряет внимание преподаватель, в частности те, которые направлены на качественное выполнение соответствующей практической работы.

Преподавателем запланировано использование при чтении лекций технологии учебной дискуссии. Поэтому рекомендуется фиксировать для себя интересные моменты с целью их активного обсуждения на дискуссии в конце лекции.

Залогом качественного выполнения практических работ является самостоятельная подготовка к ним накануне путем повторения материалов лекций. Рекомендуется подготовить вопросы по неясным моментам и обсудить их с преподавателем в начале практической работы.

Преподавателем запланировано применение на практических занятиях коллективного взаимодействия, разбора конкретных ситуаций. Поэтому приветствуется групповой метод выполнения практических работ и защиты докладов, а также взаимооценка и обсуждение результатов.

Подготовка к выступлению с докладом или сообщением должна проводиться на базе нескольких источников. В выступлении должны быть приведены примеры управленческой деятельности в конкретных организациях.

Выступление следует предварительно отработать, чтобы речь выступающего была свободной, не привязанной к тексту.

Полезен разбор практических ситуаций. Материал к занятиям можно подобрать в периодических изданиях научного и прикладного характера, выявляя тот, который имеет отношение к современным управленческим проблемам. Аналитический разбор подобных публикаций помогает пониманию и усвоению теоретического материала, формирует навыки использования различных управленческих подходов, решения стандартных задач, развивает способность к нестандартным решениям.

Представление докладов и сообщений с презентациями развивает навыки структурирования материала, способствует его прочному усвоению.

Рекомендуется повторить навыки использования программы Microsoft Power Point.

Для текущего контроля успеваемости по очной и очно-заочной форме обучения преподавателем используется балльно-рейтинговая система контроля и оценки академической активности. Поэтому настоятельно рекомендуется тщательно прорабатывать материал дисциплины при самостоятельной работе, участвовать во всех формах обсуждения и взаимодействия, как на лекциях, так и на лабораторных занятиях в целях лучшего освоения материала и получения высокой оценки по результатам освоения дисциплины.

Выполнение самостоятельной работы подразумевает самостоятельное изучение разделов дисциплины, подготовку к практическим занятиям, к рубежным контролям (для обучающихся очной и очно-заочной формы обучения), подготовку к зачету, выполнение контрольной работы (для заочной формы обучения).

Рекомендуемая трудоемкость самостоятельной работы представлена в таблице:

#### **Рекомендуемый режим самостоятельной работы**

<b>Наименование вида самостоятельной работы</b>	<b>Рекомендуемая трудоемкость, акад. час.</b>		
	<b>Очная форма обучения</b>	<b>Очно- заочная форма обучения</b>	<b>Заочная форма обучения</b>
<b>Самостоятельное изучение тем дисциплины:</b>	<b>36</b>	<b>90</b>	<b>100</b>

Виды коммуникации: восходящая и нисходящая, вертикальная и горизонтальная, устная и письменная. Вербальная и невербальная коммуникация. Коммуникативное пространство руководителя.	8	20	22
Аутогенный менеджмент: управление рабочим временем, личный стиль работы, личные приемы труда, самоконтроль. Проблема личностного роста.	10	20	22
Карьера как профессиональное продвижение, рост.	6	16	20
Динамические процессы в группе. Групповые защитные механизмы. Внутригрупповые отношения. Формальная и неформальная структуры группы	8	18	22
Психологические проблемы организации. Психолог в организации. Основные методы и функции работы психолога в организации.	4	16	14
Подготовка контрольной работы	-	-	18
<b>Подготовка к практическим занятиям</b> (по 1 часу на каждое занятие)	<b>22</b>	<b>8</b>	<b>2</b>
<b>Подготовка к рубежным контролям</b> (по 2 часа на каждый рубеж)	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>-</b>
<b>Подготовка к зачету</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>18</b>
<b>Всего:</b>	<b>80</b>	<b>120</b>	<b>138</b>

## 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 6.1. Перечень оценочных средств

1. Балльно-рейтинговая система контроля и оценки академической активности студентов в КГУ (для очной и очно-заочной формы обучения).
2. Темы для выполнения индивидуальных заданий (рефератов).
3. Темы для выполнения домашних практических заданий.
4. Вопросы для подготовки к рубежному контролю № 1, № 2 (для очной, очно-заочной формы обучения).
5. Банк вопросов к зачету.

## 6.2. Система балльно-рейтинговой оценки работы студентов по дисциплине

### Очная форма обучения

№	Наименование	Содержание					
<b>Очная форма обучения</b>							
1	Распределение баллов за семестры по видам учебной работы, сроки сдачи учебной работы ( <b>доводятся до сведения студентов на первом учебном занятии</b> )	Распределение баллов					
		Вид учебной работы:	Посещение лекций	Выполнение и защита рефератов, домашних заданий	Рубежный контроль №1	Рубежный контроль №2	Зачет
		Балльная оценка:	До 8	До 38	До 12	До 12	До 30
	Примечания:	8 лекций по 1 баллу	До 2-х баллов за выполненное домашнее задание (3 д.з), до 5-и баллов защиту реферата (2 р.), по 1 баллу за активную работу на практическом занятии (22 п.з)	На 12 -ой практической	На 24-ой практической		
2	Критерий пересчета баллов в традиционную оценку по итогам работы в семестре и зачета	60 и менее баллов – неудовлетворительно (не зачтено); 61...73 – удовлетворительно (зачтено); 74... 90 – хорошо (зачтено); 91...100 – отлично (зачтено)					
3	Критерии допуска к промежуточной аттестации, возможности получения автоматического зачета (экзаменационной оценки) по дисциплине, возможность получения бонусных баллов	<p>Для допуска к промежуточной аттестации (зачету) студент должен набрать по итогам текущего и рубежного контроля не менее 50 баллов и должен выполнить все практические работы.</p> <p>Для получения зачетной оценки «автоматически» студенту необходимо набрать следующее минимальное количество баллов:</p> <p>- 61 для получения «автоматически» оценки «зачтено».</p> <p>По согласованию с преподавателем студенту, набравшему минимум 61 баллов, могут быть добавлены дополнительные (бонусные) баллы за активность на консультациях, активное участие в научной и методической работе, оригинальность принятых решений в ходе выполнения практических работ, за участие в значимых учебных и внеучебных мероприятиях кафедры и выставлена за зачет «автоматически» «зачтено».</p>					

4	<p>Формы и виды учебной работы для неуспевающих (восстановившихся на курсе обучения) студентов для получения недостающих баллов в конце семестра</p>	<p>В случае если к промежуточной аттестации (зачету) набрана сумма менее 50 баллов, студенту необходимо набрать недостающее количество баллов за счет выполнения дополнительных заданий, до конца последней (зачетной) недели семестра. При этом необходимо проработать материал всех пропущенных практических работ.</p> <p>Формы дополнительных заданий (назначаются преподавателем):</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- выполнение и защита пропущенной практической работы (при невозможности дополнительного проведения практической работы преподаватель устанавливает форму дополнительного задания по тематике пропущенной практической работы самостоятельно) – до 8 баллов.</li> </ul> <p>Ликвидация академических задолженностей, возникших из-за разности в учебных планах при переводе или восстановлении, проводится путем выполнения дополнительных заданий, форма и объем которых определяется преподавателем.</p>
---	--	--

### Очно-заочная форма обучения

№	Наименование	Содержание				
<b>Очно-заочная форма обучения</b>						
1	<p>Распределение баллов за семестры по видам учебной работы, сроки сдачи учебной работы (<b>доводятся до сведения студентов на первом учебном занятии</b>)</p>	Распределение баллов				
Вид учебной работы:		Посещение лекций	Выполнение и защита рефератов, домашних заданий	Рубежный контроль №1	Рубежный контроль №2	Зачет
Балльная оценка:		До 4	До 42	До 12	До 12	До 30
Примечания:	4 лекций по 1 баллу	До 3-х баллов за выполненное домашнее задание (3 д.з), до 5-и баллов защиту реферата (2 р.), до 7-и баллов за ведение лекционной тетради, до 2-х баллов за активную работу на практическом занятии (8 п.з)	На 4-ой практической	На 8-ой практической		
2	Критерий пересчета баллов в традиционную оценку по итогам работы в семестре и зачета	<p>60 и менее баллов – неудовлетворительно (не зачтено);          61...73 – удовлетворительно (зачтено);          74... 90 – хорошо (зачтено);          91...100 – отлично (зачтено)</p>				

3	Критерии допуска к промежуточной аттестации, возможности получения автоматического зачета (экзаменационной оценки) по дисциплине, возможность получения бонусных баллов	<p>Для допуска к промежуточной аттестации (зачету) студент должен набрать по итогам текущего и рубежного контроля не менее 50 баллов и должен выполнить все практические работы.</p> <p>Для получения экзаменационной оценки «автоматически» студенту необходимо набрать следующее минимальное количество баллов:</p> <p>- 61 для получения «автоматически» оценки «зачтено».</p> <p>По согласованию с преподавателем студенту, набравшему минимум 61 баллов, могут быть добавлены дополнительные (бонусные) баллы за активность на консультациях, активное участие в научной и методической работе, оригинальность принятых решений в ходе выполнения практических работ, за участие в значимых учебных и внеучебных мероприятиях кафедры и выставлена за зачет «автоматически» «зачтено».</p>
4	Формы и виды учебной работы для неуспевающих (восстановившихся на курсе обучения) студентов для получения недостающих баллов в конце семестра	<p>В случае если к промежуточной аттестации (зачету) набрана сумма менее 50 баллов, студенту необходимо набрать недостающее количество баллов за счет выполнения дополнительных заданий, до конца последней (зачетной) недели семестра. При этом необходимо проработать материал всех пропущенных практических работ.</p> <p>Формы дополнительных заданий (назначаются преподавателем):</p> <p>- выполнение и защита пропущенной практической работы (при невозможности дополнительного проведения практической работы преподаватель устанавливает форму дополнительного задания по тематике пропущенной практической работы самостоятельно) – до 8 баллов.</p> <p>Ликвидация академических задолженностей, возникших из-за разности в учебных планах при переводе или восстановлении, проводится путем выполнения дополнительных заданий, форма и объем которых определяется преподавателем.</p>

### 6.3. Процедура оценивания результатов освоения дисциплины

Рубежные контроли проводятся в форме письменного задания. Зачет проводится в устной форме.

Перед проведением каждого рубежного контроля преподаватель прорабатывает со студентами основной материал соответствующих разделов дисциплины в форме краткой лекции-дискуссии.

Варианты письменных заданий для рубежных контролей № 1 и № 2 для очной и очно-заочной формы обучения состоят из 6 вопросов. Распределение баллов за полное раскрытие вопроса представлено в пункте 6.4.

На каждое задание при рубежном контроле студенту отводится время не менее 30 минут.

Преподаватель оценивает в баллах результаты письменного задания каждого студента по количеству правильных ответов и заносит в ведомость учета текущей успеваемости.

В ходе процедуры зачета студенту предоставляется выбор одного вопроса из перечня зачетных вопросов. Выбор вопроса производится случайным образом. На подготовку ответа на вопрос студенту предоставляется время продолжительностью не более 0,25 часа. В ходе ответа на зачетный во-



просы преподаватель имеет право задавать уточняющие и контрольные вопросы по всей тематике учебной дисциплины (в соответствии с Положением о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов в Курганском государственном университете). По результатам промежуточной аттестации (зачета) преподаватель выставляет студенту оценку «зачтено» либо «не зачтено».

Преподаватель оценивает в баллах результаты тестирования каждого студента по количеству правильных ответов и заносит в ведомость учета текущей успеваемости.

Результаты текущего контроля успеваемости и зачета заносятся преподавателем в экзаменационную ведомость, которая сдается в организационный отдел института в день зачета, а также выставляются в зачетную книжку студента.

#### **6.4. Примеры оценочных средств для рубежных контролей и зачета**

##### **Задания на рубежный контроль №1**

1. Предмет и задачи организационной психологии (до 2-х баллов).
2. Методы организационной психологии, их специфика (до 2-х баллов).
3. Понятие «организационный климат» (до 2-х баллов).
4. Виды мотивации (до 2-х баллов).
5. Эффективность различных стилей лидерства (до 2-х баллов).
6. Ситуационная напряженность управления (до 2-х баллов).

##### **Задания на рубежный контроль №2**

1. Показатели удовлетворенностью трудом (до 2-х баллов).
2. Особенности проявления трудового конфликта (до 2-х баллов).
3. Типы ролевых конфликтов (до 2-х баллов).
4. Стадии развития группы (до 2-х баллов).
5. Статусно - ролевые отношения в группе (до 2-х баллов).
6. Способы принятия решения (до 2-х баллов).

### **Варианты домашнего задания**

1. Опишите, какие факторы могут быть стрессорами во время работы для руководителя.
2. Определите, от каких социально-психологических факторов зависит феномен лидерства в группе? Как эти факторы проявились в вашей студенческой группе и насколько?
3. По каким 4-5 высказываниям можно судить, что управленческие ориентации руководителя на работников являются: авторитарными, демократическими, анархичными?
4. Теория когнитивного диссонанса Л. Фестингера.
5. Как формируется и поддерживается организационная культура?
6. Приведите несколько примеров российских организаций с сильной культурой. Обоснуйте ваше мнение.
7. Теория реактивности.
8. Представление о мотивации в теориях «поля», в чем отличие этих теорий от других.
9. Представление о мотивации в процессуальных теориях, в чем отличие этих теорий от других.
10. Охарактеризуйте два психологических подхода к самоорганизации делового поведения в условиях стресса.
11. Дайте характеристику харизматических качеств лидера. Приведите примеры известных вам «харизматических» лидеров.
12. Что понимается под выражением «Каждый человек слышит «четырьмя ушами» и говорит «четырьмя языками»?

### **Темы докладов**

1. Проблемы лидерства (национальный аспект, социально-демографический, этический).
2. Теория Фидлера (теория лидерства основанная на ситуационном подходе).
3. Поведенческая теория лидерства.
4. Теория выбора лидером эффективного стиля управления.
5. Проведите сравнение между «жесткой» и «мягкой» организацией коммуникаций. (Человек для дела или дело для человека).
6. Причины возникновения психологических барьеров в работе руководителя с подчиненными? (Индивидуально-психологическое восприятие; социально-психологическая корректировка информации; организационно-психологические расстройства каналов передачи информации).
7. Что понимается под термином «публичное одиночество», когда используется и в результате чего формируется (4 синдрома).
8. Какие кризисы власти преодолевает организация в процессе своего развития (кризис лидерства, автономии, контроля, границ, ..).
9. Что приводит к психологической напряженности личности (стресс и его фазы).

10. Фрустрированные состояния личности.
11. По каким показателям можно выявить менеджера настроенного на достижение успеха и менеджера, действия которого приводит к неудачам?
12. Временные дезорганизаторы поведения.
13. Из каких индивидуальных психологических установок складывается феномен сотрудничества?
14. Управленческая концепция руководства.
15. «Бумеранговый эффект» управления?
16. Как осуществляется вербальный «запуск» управленческого решения в зависимости от типа руководителя?
17. Коммуникативное пространство руководителя.

### **Вопросы к зачету**

1. Предмет, задачи и основные понятия дисциплины «Организационная психология».
2. Организационный феномен лидерства. Теории лидерства.
3. Синдромы кризисы власти.
4. Психологическое понятие установки. Формирование установки.
5. Виды конфликтов в коммуникациях персонала.
6. Малая группа как объект управления.
7. Методы мотивации работников в организации.
8. Представление о содержательных теориях мотивации.
9. Представление о процессуальных теориях мотивации.
10. Представление о мотивационных теориях организационного поля.
11. Организационная культура фирмы.
12. Типы деловых собеседников (учет их личностных особенностей в процессе взаимодействия).
13. Сотрудничество в управлении организацией: понятие и установки.
14. Проблемы лидерства.
15. Запуск управленческого решения.
16. Способы вербального запуска управленческого решения.
17. Управление поведением клиентуры.
18. Поведенческое формирование имиджа.
19. Ситуационная напряженность управления.
20. Организация «коммуникативного пространства» руководителя.
21. Коммуникативное поведение руководителя.
22. Антикризисное управление изменениями.
23. Удовлетворенность работой.
24. Теория когнитивного диссонанса Л. Фестингера.
25. Охарактеризуйте особенности мотивации работников на различных этапах трудовой карьеры.

26. Карьера, ее виды, структура и основные факторы, влияющие на формирование карьеры.
27. Прессинговые психологические состояния.
28. Влияние индивидуальных черт личности на принятие решений.
29. Формирование группового поведения в организации.
30. Модель организационного поведения.

### **6.5. Фонд оценочных средств**

Полный банк заданий для текущего, рубежных контролей и промежуточной аттестации по дисциплине, показатели, критерии, шкалы оценивания компетенций, методические материалы, определяющие процедуры оценивания образовательных результатов, приведены в учебно-методическом комплексе дисциплины.

## **7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА**

### **7.1. Основная учебная литература**

1. Организационная психология [Электронный ресурс]: учебник / А.Б. Леонова, Т.Ю. Базаров, М.М. Абдуллаева [и др.]; под общ. ред. А.Б. Леоновой. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 429 с. Режим доступа в ЭБС znanium.com.
2. Почебут Л. Г., Чикер В. А. Организационная социальная психология [Электронный ресурс] : Учебное пособие / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. - СПб.: Изд-во «Речь», 2002. - 298 с. Режим доступа в ЭБС znanium.com.

### **7.2. Дополнительная учебная литература**

1. Организационное поведение [Электронный ресурс]/ Згонник Л.В. - М.: Дашков и К, 2017. - 232 с. Режим доступа в ЭБС znanium.com.

## **8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

1. «Организационное поведение. Методические рекомендации для практических занятий студентов». Хвостова С.А. – Курган, 2010.

## **9. РЕСУРСЫ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

1. <http://www.psylib.myword.ru//>
2. <http://www.library.ru//>
3. <http://www.mywold.ru//>
4. <http://www.znaniy.com>.

## **10. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ**

При чтении лекций используются слайдовые презентации.

Минимальные требования к операционной системе и программному обеспечению компьютера, используемого при показе слайдовых презентаций: Windows XP, Foxit Reader Pro версия 1.3.

## **11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Лекционная аудитория: мультимедийная установка МУ – 2010 Panasonic PT-L785 1 шт.

Аннотация к рабочей программе дисциплины  
**«Организационная психология»**

образовательной программы высшего образования –  
программы бакалавриата  
**37.03.01 – ПСИХОЛОГИЯ**  
Направленность:  
**Психология образования**

Трудоемкость дисциплины: 4 ЗЕ (144 академических часов)  
Семестр: 4 (очная форма обучения), 4 (очно-заочная форма обучения),  
3 (заочная форма обучения)  
Форма промежуточной аттестации: зачет

Содержание дисциплины

«Организационная психология» рассматривает теоретические и практические механизмы разнообразных психологических эффектов, проявляющихся на индивидуальном, групповом и организационном уровне и оказывающие влияние на организационные процессы и эффективность управления.