Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шуматов Валентин Борисович
Должность: Ректор
Дата подписания: 22.01.2025 15:04:21
Уникальный программный ключ:
1cef78fd73d75dc6ecf72fe1eb9f4e387a2985d2657b784eec019bf8a794cb4

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Тихоокеанский государственный медицинский университет»
Министерства здравоохранения Российской Федерации

УТВЕРЖДАЮ
Проректор
_____ /И.П. Черная/
«19» 06 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.11 ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

(наименование учебной дисциплины)

Направление подготовки (специальность) 37.05.01 Клиническая психология. Специализация «Психологическое обеспечение в чрезвычайных и экстремальных ситуациях»

Форма обучения Очная

Срок освоения ООП 5,5 лет

Кафедра Общепсихологических дисциплин

Владивосток, 2020

При разработке рабочей программы учебной дисциплины (модуля) в основу положены:

1) ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) 37.05.01 Клиническая психология, утвержденный Министерством образования и науки РФ « 12 « сентября 2016 г. № 1181

2) Учебный план по специальности 37.05.01 Клиническая психология, утвержденный ученым советом ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России «22» марта 2020 г., Протокол № 4.

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля) одобрена на заседании кафедры Общепсихологических дисциплин
от «29» апреля 2020 г. Протокол № 7.

Заведующий кафедрой _____ Р.В. Кадыров
(подпись) *(Ф.И.О.)*

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля) одобрена УМС по специальности 37.05.01 Клиническая психология
от «09» июня 2020 г. Протокол № 5.

Председатель УМС _____ В.В. Скварников
(подпись) *(Ф.И.О.)*

Разработчики:

Доцент, к. психол.н. _____ Е.В. Садон

2. ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

2.1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель освоения учебной дисциплины (модуля) Б1.Б.11 Организационная психология состоит в овладении знаниями в области организационной психологии, а также прикладной социальной психологии, совершенствование его способности к самостоятельному интеллектуальному профессиональному мышлению и ориентировка в современных направлениях прикладных проектов в данной области.

При этом **задачами** дисциплины являются:

- формирование у студентов представления об организации как социотехнической системе, а также об основных организационных процессах;
- приобретение студентами знаний истории развития, основного содержания предметной области организационной психологии, категориального аппарата, необходимого для анализа и прогнозирования процессов, протекающих в трудовых организациях;
- приобретение студентами умений выделять психологические проблемы в организациях и осуществлять их анализ;
- обучение студентов навыкам постановки и решения исследовательских задач в области организационной психологии.

2.2. Место учебной дисциплины (модуля) в структуре ОПОП университета

2.2.1. Учебная дисциплина (модуль) Б1.Б.11 Организационная психология относится к дисциплинам базовой части.

2.2.2. Основные знания, необходимые для изучения дисциплины, формируются в профессиональном цикле предшествующих дисциплин

Общая психология

Знания: предмет, основные теоретические системы и методологические основы психологии.

Умения: выбирать и применять методы психологической оценки и диагностики, соответствующие поставленной задаче.

Навыки: процедурами организации и проведения современных научных исследований, научно-практических работ

История психологии

Знания: основные концепции, теории и направления зарубежной и отечественной психологии.

Умения: находить общее и отличное во взглядах представителей разных психологических направлений, выявлять основные идеи каждой психологической теории и школы, определять методы, используемые в историко-психологических исследованиях.

Навыки: анализировать методологические проблемы и изменения, происходящие в рамках одной и той же психологической школы с течением времени.

Философия

Знания: основные категории культуры как средство осмысления мира, социальных проблем и смысла человеческой жизни, философские понятия для обоснования или критики тех или иных мировоззренческих позиций

Умения: владеть культурой критики, толерантностью к иным мировоззренческим ориентациям, если они не связаны с отрицанием гуманистических ценностей, культурой мышления и интеллектуальными достоинствами

Навыки: опытом анализа современных проблем развития России, путей развития человеческой цивилизации, глобальных проблем современности.

Общепсихологический практикум

Знания: характеристики и области применения организационных, эмпирических, интерпретационных и методов обработки данных в психологическом исследовании; требования к проведению методов научного наблюдения, самонаблюдения, интроспекции, беседы, требования к процедуре экспериментального исследования и психологического тестирования; требования к составлению анкет и проведению анкетирования, к использованию биографического метода в психологии, к составлению социометрических

карточек и проведению социометрического исследования и аутосоциометрии; специфические особенности использования свободного, цепного и направленного видов ассоциативного эксперимента и метода анализа процессов и продуктов деятельности в психологии; этапы психологического исследования, требования к формулированию актуальности, объекта, предмета, цели и задач научного исследования, к формированию выборки эмпирического исследования

Умения: подбирать методы для проведения психологического исследования согласно его цели; выделять объект и предмет научного исследования, формулировать цель и его задачи; проводить исследование, представлять и анализировать результаты своей научной деятельности с использованием метода наблюдения, психологического эксперимента, метода беседы, психологического тестирования, ассоциативного эксперимента, анкетирования, социометрического и биографического методов, метода анализа процессов и продуктов деятельности, согласно предъявляемым к ним требованиям.

Навыки: проведения научного и скрытого наблюдения, навыками заполнения и самостоятельного составления протоколов научного наблюдения; навыками ведения беседы, навыком проведения клинического интервью; навыками проведения экспериментального исследования; навыком составления анкеты и проведения анкетирования; навыком проведения социометрического исследования; навыками проведения свободного ассоциативного эксперимента; навыком проведения контент-анализа в психологических исследованиях; навыком составления плана научного психологического исследования

Социальная психология

Знания: закономерностей социализации личности, межличностных отношений в группе, особенности становления, функционирования групп, групповой динамики, основные теории и концепции взаимодействия и общения людей в организации, способы профилактики и разрешения конфликтных ситуаций, а также мотивацию личности и возможности ее самореализации в процессе профессиональной деятельности

Умения: давать психологическую характеристику личности и группе, интерпретировать психические состояния, применять тактики и техники эффективного общения, управлять собственной и совместной с другими людьми деятельностью, регулировать собственное поведение и деятельность и воздействовать на поведение других людей, принимать нестандартные решения в сложных ситуациях, выходить из конфликтных ситуаций

Навыки: использования основных методов изучения свойств личности, межличностных отношений в малых группах, анализа и технологий управления поведением и деятельностью как отдельной личности, так и группы в целом, навыков публичной речи, методов бесконфликтных взаимоотношений с партнерами в процессе профессиональной деятельности

Дисциплина является предшествующей для изучения в дальнейшем циклов профессиональных дисциплин.

2.3. Требования к результатам освоения учебной дисциплины (модуля)

2.3.1.Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

п/№	Номер/ индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:			
			Знать	Уметь	Владеть	Оценочные средства
1.	ОПК-3	Готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности,	Знать: Предмет, историю развития, основные теоретические концепции и методологические основы организационной психологии. Основные достижения и тенденции развития организационной			Технология Блиц-опрос Реферат Индивидуальные собеседования

		толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	психологии, отечественные и зарубежные организационные концепции в психологии. **Уметь:** Развивать теоретические знания для анализа организационнопсихологических проблем в сфере руководства. Использовать эффективное взаимодействие с коллективом в сфере своей профессиональной деятельности. Использовать вербальные и невербальные техники психологического воздействия на коллектив с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий сотрудников.. **Владеть:** Навыками моделирования психологического сопровождения руководства с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий	Групповая дискуссия Терминологический диктант
2.	**ПК-11**	**Способность организовывать условия трудовой деятельности с учетом индивидуально-личностных возможностей работника с целью снижения риска последствий нервно-психического напряжения, стресса, предупреждения психосоматических заболеваний**	**Знать:** Особенности взаимодействия личности и организации, основные концепции мотивации трудового поведения и их применимость в управлении организацией, причины сопротивления организационным изменениям и подходы к управлению нововведениями, принципы управления организационным поведением, функциональные обязанности психолога, работающего в организации **Уметь:** Выявлять основные тенденции развития организационного поведения в конкретной организации. Проводить психологический анализ развивающихся функций традиционной и инновационной стратегий организации. Использовать методы управления поведением группы. Выявлять причины и использовать методы предупреждения сопротивления организационным нововведениям. Использовать основные методы анализа и разрешения конфликтов в организации. **Владеть:** Знаниями о базисных	Индивидуальные собеседования Технология Блиц-опрос Групповая дискуссия согласно контрольным вопросам Терминологический диктант Изучение и конспектирование дополнительной литературы

			теоретических подходах организационной психологии; принципами организационной культуры; методами анализа организационной культуры различных организаций; навыками психологического сопровождения образовательного и производственного процессов.	
3.	**ПК-12**	**Способность организовывать деятельность ведомственных психологических служб и их структурных подразделений, координировать взаимодействия с руководителями, персоналом различных организаций**	**Знать:** Структуру и функции межведомственного взаимодействия; основные характеристики и тенденции развития социальной инфраструктуры **Уметь:** Развивать теоретические знания для анализа организационной психологической готовности к организации межведомственного взаимодействия; осуществлять самостоятельную аналитическую и научно-исследовательскую работу по использованию потенциала социальной инфраструктуры **Владеть:** Стратегиями установления творческих и профессиональных контактов с психологическими и непсихологическими организациями и службами; навыками моделирования психологического сопровождения производственного процесса с использованием потенциала социальной инфраструктуры по социальному оздоровлению общества	Технология Блиц-опрос Групповая дискуссия согласно контрольным вопросам Изучение и конспектирование дополнительной литературы

2.4. Характеристика профессиональной деятельности выпускника

2.4.1. Область профессиональной деятельности выпускника

Область профессиональной деятельности выпускников, освоивших программу по специальности 37.05.01 Клиническая психология, включает:

исследовательскую и практическую деятельность, направленную на решение комплексных задач психологической диагностики, экспертизы и помощи гражданам в общественных, научно-исследовательских, консалтинговых организациях, организациях, осуществляющих образовательную деятельность, учреждениях здравоохранения и социальной защиты населения, в сфере правоохранительной деятельности, обороны, безопасности личности, общества и государства, спорта, а также в сфере частной практики – предоставление психологической помощи или психологических услуг физическим и юридическим лицам.

Область профессиональной деятельности выпускников ОПОП ВО по специальности 37.05.01 Клиническая психология с профессиональным стандартом.

Связь ОПОП ВО с профессиональным стандартом

Направление подготовки/ специальность	Уровня квалификации	Наименование профессионального стандарта
37.05.01 Клиническая психология	7	Проект профессионального стандарта «Медицинский психолог»

2.4.2. Объекты профессиональной деятельности выпускников:

– человек с трудностями адаптации и самореализации, связанными с его физическим, психологическим, социальным и духовным состоянием, а также системы и процессы охраны, профилактики и восстановления здоровья;

– психологические факторы дезадаптации и развития нервно-психических и психосоматических заболеваний;

– формирование поведения, направленного на поддержание, сохранение, укрепление и восстановление здоровья;

– психологическая диагностика, направленная на решение диагностических и лечебных задач клинической практики и содействия процессам коррекции, развития и адаптации личности;

– психологическое консультирование в рамках профилактического, лечебного и реабилитационного процессов, в кризисных и экстремальных ситуациях, а также в целях содействия процессам развития и адаптации личности;

– психологическая экспертиза в связи с задачами медико-социальной (трудовой), медико-педагогической, судебно-психологической и военной экспертизы.

2.4.3 Задачи профессиональной деятельности выпускников

– научно-исследовательская деятельность: формулирование конкретных гипотез, целей и задач психологических исследований;

– психодиагностическая деятельность: выявление и анализ информации о потребностях пациента (клиента) и медицинского персонала (или заказчика услуг) с помощью интервью, анамнестического (биографического) метода и других клинико-психологических методов;

– психолого-просветительская деятельность: распространение информации о роли психологических факторов в поддержании и сохранении психического и физического здоровья;

– организационно-управленческая деятельность: создание, пропаганда и активное содействие соблюдению профессионально-этических стандартов для организаций и частных лиц, работающих в области психологических услуг.

– специализация "Психологическое обеспечение в чрезвычайных и экстремальных ситуациях": применение организационных, правовых и этических принципов работы психолога в консультировании; применение способов совершенствования системы саморегуляции и предотвращения синдрома профессионального выгорания консультанта и специалиста экстремального профиля.

2.4.4. Виды профессиональной деятельности, которые лежат в основе преподавания данной дисциплины:

I. Научно-исследовательская

II. Психодиагностическая
III. Психолого-просветительская
IV. Организационно-управленческая

3. ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

3.1. Объем учебной дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Вид учебной работы		**Всего часов/ зачетных единиц**	**Семестр № 5/часов**
1		2	3
Аудиторные занятия (всего), в том числе:		42	42
Лекции (Л)		14	14
Практические занятия (ПЗ)		28	28
Самостоятельная работа студента (СРС), в том числе:		30	30
Реферат (Реф)		5	5
Подготовка к занятиям (ПЗ)		14	14
Подготовка к текущему контролю (ПТК))		4	4
Подготовка к промежуточному контролю (ППК))		7	7
Вид промежуточной аттестации	Зачет (З)	0	0
ИТОГО: Общая трудоемкость	час.	72	72
	ЗЕТ	2	2

3.2.1 Разделы учебной дисциплины и компетенции, которые должны быть освоены при их изучении

п/№	**№ компетенции**	**Наименование раздела учебной дисциплины**	**Содержание раздела в дидактических единицах (темы разделов)**
1	2	3	4
1.	ОПК-3	**Введение в организационную психологию**	Организационная психология как наука Основные направления зарубежной организационной психологии
2.	ОПК-3, ПК-11		Организация как открытая система Понятие организационной эффективности и подходы к ее оценке
3.	ОПК-3, ПК-11, ПК-12	**Практическая деятельность организационного психолога**	Параметры и динамические аспекты организационной культуры Организационные процессы: общая характеристика Принятие решений в организации Направления в изучении мотивации персонала и его удовлетворенности трудом Диагностика организационной культуры Коммуникация в организации Метод делегирования полномочий Процессуальные и содержательные теории мотивации Индивид в организации Деятельность психолога в организации

3.2.2. Разделы учебной дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы контроля

№	№ семестра	Наименование раздела учебной дисциплины (модуля)	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости (*по неделям семестра)*
			Л	ЛР	ПЗ	СРС	все-го	
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	5	**Введение в организационную психологию**	4	-	10	14	28	Дискуссии, блиц-опрос, индивидуальное собеседование, терминологический диктант, изучение специализированного материала и интернет ресурсов.
2.	5	**Практическая деятельность организационного психолога**	10	-	18	16	44	Изучение и конспектирование дополнительной литературы, дискуссии, блиц-опрос, индивидуальное собеседование, изучение дополнительной литературы и интернет ресурсов.
3.	5	**Зачет**	-	-	-	-	-	
ИТОГО:			14	-	28	30	72	

3.2.3. Название тем лекций и количество часов по семестрам изучения учебной дисциплины (модуля)

п/№	Название тем лекций учебной дисциплины (модуля)	Часы
1	2	3
I. Введение в организационную психологию		
1.	Организационная психология как наука	1
2.	Организация как открытая система	1
3.	Основные направления зарубежной организационной психологии	1
4.	Организационная культура: параметры и динамические аспекты.	1
II. Практическая деятельность организационного психолога		
5.	Организационное развитие.	2
6.	Основы группового поведения.	2
7.	Направления в изучении мотивации персонала и его удовлетворенности трудом.	4
8.	Общение (коммуникация) в организации.	2
Всего часов		**14**

3.2.4. Название тем практических занятий и количество часов по семестрам изучения учебной дисциплины (модуля)

п/№	Название тем практических занятий учебной дисциплины (модуля)	Часы
1	2	3
I. Введение в организационную психологию		
1.	Организационная психология как научная дисциплина. Области применения ОП, взаимосвязь с другими дисциплинами	1
2.	Внутренние переменные организации	1
3.	Основные направления зарубежной организационной психологии.	2
4.	Параметры организационной культуры.	2
5.	Динамические аспекты организационной культуры.	2
6.	Диагностика организационных изменений.	2
II. Практическая деятельность организационного психолога		
7.	Основы группового поведения.	2
8.	Группы и организация.	2
9.	Диагностика мотивации персонала.	2
10.	Программы и методы стимулирования работников.	4
11.	Общение в организации.	4
12.	Деятельность психолога в организации	4
Всего часов		**28**

3.3. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТА

3.3.1. Виды СРС

№ п/п	Наименование раздела учебной дисциплины (модуля)	Виды СРС	Всего часов
1	3	4	5
I. Введение в организационную психологию			
1.	Организационная психология как научная дисциплина. Области применения ОП, взаимосвязь с другими дисциплинами	подготовка к занятиям	4
2.	Внутренние переменные организации	подготовка к занятиям, подготовка к терминологическому диктанту	2
3.	Основные направления зарубежной организационной психологии.	подготовка к занятиям, подготовка к текущему контролю	2
4.	Параметры организационной культуры.	подготовка к занятиям, подготовка к терминологическому диктанту	2
5.	Динамические аспекты организационной культуры.	подготовка к занятиям, подготовка к терминологическому диктанту	2
6.	Диагностика организационных изменений.	подготовка к занятиям, подготовка к терминологическому диктанту	4
II. Практическая деятельность организационного психолога			
7.	Основы группового поведения	подготовка к занятиям, изучение и конспектирование дополнительной литературы	2
8.	Группы и организация.	подготовка к занятиям, подготовка к терминологическому диктанту	2
9.	Диагностика мотивации персонала.	подготовка к занятиям, подготовка к текущему контролю	2
10.	Программы и методы стимулирования работников.	подготовка к занятиям, изучение и конспектирование дополнительной литературы	2

11.	Общение в организации	подготовка к занятиям	4
12.	Деятельность психолога в организации.	подготовка к занятиям, подготовка к групповой дискуссии	2
Всего часов			**30**

3.3.2. Примерная тематика рефератов.

1. Западноевропейская парадигма в организационной психологии.
2. Американская парадигма в организационной психологии.
3. Концепция организации как открытой системы Катца и Кана.
4. Организация как система и ее подсистемы (по Шеррингтону).
5. Модель организационной динамики Коттера.
6. Личность руководителя: социально-психологический аспект.
7. Понятие социальной организации: признаки и характеристики.
8. Взаимодействие организации с окружающей средой (по Дункану).
9. Пути преодоления организацией неопределенности в окружающей среде (по Шеррингтону).
10. Организационная структура, ее аспекты.
11. Виды структур и факторы, определяющие структуру организации.
12. Ограничения и требования к организационной структуре.
13. Социально- психологические особенности делового общения.
14. Подходы к понятию «Организационная культура»
15. Типологии организационных культур.
16. Концепция организационной культуры Э. Шейна.
17. Концепции организационной культуры Ховштеда и Оучи.
18. Развитие социально-психологической компетентности персонала.
19. Методы диагностики организационной культуры.
20. Коммуникативное пространство в организации: его структура и элементы.
21. Критерии оценки коммуникативной структуры.
22. Анализ практики преодоления негативных социально-психологических явлений и пути совершенствования.
23. Принятие решений в организации – основные этапы.
24. Стратегии приятия решений в организации.
25. Социально-психологические проблемы подбора и расстановки руководителей на производственных предприятиях.
26. Социально-психологические проблемы адаптации сотрудников к организационному окружению.
27. Основные направления социально-психологического обучения персонала в организациях.
28. Социально-психологические проблемы удовлетворенности трудом сотрудников организации.
29. Содержательные теории мотивации.
30. Процессуальные теории мотивации.
31. Теоретические подходы к изучению профессионального стресса.
32. Источники профессионального стресса.
33. Проблемы оценки результативности труда персонала.
34. Методы оценки результативности труда сотрудников.
35. Ошибки оценок результативности труда сотрудников.

3.3.3. Контрольные вопросы к зачету.

1. Развитие организационной психологии за рубежом.
2. Становление организационной психологии в России.
3. Междисциплинарные связи организационной психологии.

4. Предмет и задачи современной организационной психологии.

5. Психологические проблемы в организациях.

6. Концепция организации как открытой системы по Катцу и Кану.

7. Субсистемы организации по Шеррингтону.

8. Модель организационной динамики Коттера.

9. Отечественные модели организации: Емельянова и Поварниципой, Снеткова.

10. Неопределенность окружающей среды по Дункану, взаимосвязь организации с окружающей средой.

11. Организационная структура, ее аспекты.

12. Виды структур и факторы, определяющие структуру организации.

13. Ограничения и требования к организационной структуре.

14. Принципы построения организационной структуры.

15. Подходы к понятию «Организационная культура»

16. Типологии организационных культур.

17. Концепция организационной культуры Э.Шейна.

18. Концепции организационной культуры Ховштеда и Оучи.

19. Источники формирования организационной культуры.

20. Методы диагностики организационной культуры.

21. Цели коммуникаций в организации.

22. Коммуникативная структура организации и критерии ее оценки.

23. Межличностные и организационные барьеры коммуникаций в организации.

24. Информационное пространство организации.

25. Проблемы, связанные с информационными потоками в организации.

26. Сущность метода делегирования полномочий.

27. Организационно-психологические барьеры для внедрения делегирования полномочий.

28. Условия, способствующие успешному внедрению делегирования полномочий.

29. Ограничения для внедрения делегирования полномочий.

30. Содержательные теории мотивации трудовой деятельности.

31. Процессуальные теории мотивации трудовой деятельност.

32. Вхождение человека в организацию. Проблема соотношения взаимных ожиданий и притязаний человека и организации.

33. Адаптация индивида в организации. Уровни адаптации.

34. Понятие организационного поведения.

35. Традиционные составляющие организационного поведения – производительность труда, дисциплина, текучесть кадров, удовлетворенность работой.

36. Современные подходы к пониманию организационного поведения.

37. Подходы к пониманию природы стресса: эпидемиологический, линейный, дифференцированный.

38. Факторы окружающей среды как потенциальные источники стресса в организации.

39. Индивидуально-психологические особенности как факторы, предрасполагающие к стрессу.

40. Организационные факторы стресса.

Ситуационные задачи к зачету:

Задача 1.

Главный врач больницы обратился с просьбой к психологу помочь составить профессиональный профиль менеджера по кадрам, чтобы ввести в штат должность и помочь в подборе кандидатуры. Был объявлен конкурс и назначен день встречи для проведения отбора менеджера по кадрам. Психолог предложил главному врачу перечень качеств, необходимых для данного специалиста.

Вопрос: Определите главные необходимые качества и наиболее эффективный путь отбора.

Задача № 2

Существует должностная инструкция - описание основных функций, которые должен выполнять работник, занимающий данную должность. При использовании должностной инструкции для оценки кандидатов на замещении вакантной должности психолог должен определить, насколько данный кандидат способен выполнять эти функции. Для облегчения процесса подбора кандидатов в организациях стали создавать (в дополнение к должностным инструкциям, а в последнее время вместо них) документы, описывающие основные характеристики, которыми должен обладать сотрудник для успешной работы в данной должности – квалификационные карты и карты компетенций.

Вопросы**:** Каким образом создаются данные документы? Как называется данный вид деятельности психолога? Как называется описательно-технологическая характеристика видов профессиональной деятельности?

Задача № 3

В колледже обсуждают только одну новость: с 1 сентября в образовательное учреждение назначен новый директор. Преподаватели замечают: «Как мы надеялись на то, что Иван Иванович, сумеет навести порядок в колледже. Но нет, не получилось у него. Слишком уж он демократичен. Такой стиль управления не для нас. Нам нужна твердая рука».

Вопрос: Как вы думаете, почему гипотеза о том, что наибольших успехов будут добиваться руководители с демократическим стилем руководства, на практике не подтвердилась? Назовите признаки демократического стиля руководства

Задача № 4

Конфликты в коллективе могут стоить руководителю немалых нервов, фирме - убытков. Поэтому лучше, если руководителю удается вовремя их распознавать и сделать соответствующие выводы. Признаки конфликтов, как правило, одни и те же:

– дело, над которым работает коллектив, перестает быть общим. Каждый трудится сам по себе. Дружеская помощь оказывается «не в ходу»;

– сотрудники перестают доверять друг другу, делиться рабочими и личными планами;

– во время разговоров сотрудников большое внимание уделяется негативным фактам. Собеседник скорее выскажет замечание в адрес коллеги, чем тепло отзовется о нем.

Каждый из этих признаков - серьезный настораживающий сигнал, но уладить конфликт еще не поздно. Для этого придется чуть-чуть изменить принятый вами режим работы. Например, распределять задания не «тет-а-тет», а на общем собрании, ввести в практику открытый обмен мнениями, регулярное совместное подведение итогов. Иногда и руководитель, сам того не замечая, может спровоцировать конфликт. Поэтому, прежде чем начинать действовать, проанализируйте собственное поведение. Помните: вам в качестве руководителя недопустимо:

– скрывать какую-либо деловую информацию от своих подчиненных;

– высказывать особое расположение кому-либо из сотрудников;

– безропотно отдавать людей «на растерзание» вышестоящему начальству;

– недооценивать профессионализм своих коллег.

Вопросы

1. Что должен делать руководитель для того, чтобы в коллективе не возникало конфликтных ситуаций?

2.Если уж конфликтная ситуация стала реальностью, то как ею управлять?

3.Каковы должны быть ваши действия как психолога организации при разрешении конфликта?

Задача № 5

Японская система менеджмента - одна из самых эффективных в мире. При этом главное ее достоинство - умение работать с людьми. Здесь используется механизм коллективной ответственности за порученное дело. Именно так реализуется политика организации и управления производством и людьми на всемирно известной фирме «Сони». К основным ее направлениям относятся:

– постановка целей и задач, которые понятны всем: и руководителям, и рабочим. Существует мнение, что это сплачивает персонал компании в коллектив единомышленников;

– сознательный отказ от жестких планов и контроля за ходом их выполнения. Принято считать, что менеджер должен действовать по обстановке. В то же время механическая исполнительность, вполне терпимая при рутинных работах, может привести только к провалу дела;

– антибюрократический стиль руководства. В организационной структуре компании при необходимости могут быть созданы на определенный период подразделения, обладающие практически полной административно-хозяйственной самостоятельностью;

– поручение наиболее важных проектов новаторам. На взгляд администрации фирмы, именно одаренный сотрудник, который «горит на работе», может наиболее эффективно и быстро выполнить любое самое трудное задание;

– право младшего по должности не соглашаться со старшим. Речь не идет о прямом неподчинении руководству. Этот принцип означает, что интересы дела имеют на фирме высший приоритет и ради них менеджеру следует поступаться не только личными амбициями, но порой и вековыми традициями уважения старших младшими;

– воспитание у сотрудников чувства принадлежности к одной большой семье под названием «Сони». Для этого, как и на других японских предприятиях, существует эффективно работающая система пожизненного найма, организуются коллективные фор мы отдыха и др.

Вопросы

1. Сформулируйте ваше отношение к принципам менеджмента фирмы «Сони». Что вам представляется заслуживающим внимания, с чем вы не согласны?

2.С учетом российской специфики можно ли использовать опыт менеджмента фирмы «Сони» в практике работы российских компаний?

3.Какие трудности при работе с людьми могут возникнуть у российского руководителя и как вы рекомендовали бы их преодолевать?

Задача № 6

В отстающее отделение совхоза-завода ПАО «Массандра» пришел из другого хозяйства управляющий – Е. В. Рудаков. Его отличали высокой работоспособностью, хорошие знания по всем отраслям. По типу руководителя Е. В. Рудаков относился к автократическому. С первых дней он работал от зари до зари. Вникал в дела бригад и ферм. Многое подсказывал, принимал решения за бригадиров и заведующих фермами. Его часто не устраивало, как выполняли управленческие функции отдельные работники. На месте он выполнял эти работы значительно быстрее, показывая образцы труда. Работники при Е. В. Рудакове стали работать энергичнее.

В результате отделение в числе первых провело посевную компанию. По возвращении из отпуска Е. В. Рудаков обнаружил, что дела на отделении опять идут плохо.

- В чем проблема? Какое решение приняли бы Вы в этой ситуации?
- Определите 5 аспектов проблемы? В чем главная ошибка Е. В. Рудакова
- Сформулируйте принятое Вами решение.

3.4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

3.4.1. Виды контроля и аттестации, формы оценочных средств

№ п/п	№ семестра	Виды контроля	Наименование раздела учебной	Оценочные средства		
				Форма	Кол-во	Кол-во

			дисциплины (модуля)		вопросов в задании	независимых вариантов
1	2	3	4	5	6	7
1.	5	Текущий	**Введение в организационную психологию**	Опрос Терминологический диктант Собеседование Дискуссия	5 3 2	
2.	5	Текущий Промежуточный	**Практическая деятельность организационного психолога**	Опрос Дискуссия Реферат Ситуационные задачи Учебный квест Зачет	8 3 1 10 1	35 10 5

3.4.2. Примеры оценочных средств:

для текущего контроля (ТК)	Разработка интеллект-карты: «Организационная психология как научно-практическая дисциплина»
	Дискуссия: Диагностика организационных изменений.
	Блиц-опрос: «Модели организаций и организационной культуры»
	Доклад, участие в обсуждении: «Процессуальные и содержательные теории мотивации»
	Самодиагностика «Анализ собственных личностных особенностей и характера коммуникативного и управленческого потенциала»
	Анализ интернет-ресурсов, письменная работа: «Диагностика организационной культуры»
для промежуточного контроля (ПК)	Реферат: «Изучение и аналитическое конспектирование трудов авторов современных исследований в области организационной психологии»
	Терминологический диктант: «Основные понятия организационной психологии»
	Индивидуальное собеседование: «Технологии психологического сопровождения деятельности организаций»
	Разработка и проведение учебного квеста: «Общение в организации»

3.5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

3.5.1. Основная литература

п/№	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров	
				в библиотеке	на кафедре
1	2	3	4	7	8
1.	Организационная психология: учебник для вузов	А. Л. Свенцицкий	М. : Юрайт, 2019. - 504 с.- URL: https://urait.ru	Неогр.д.	
2.	Организационная психология: учебник [Электронный ресурс]	А. В. Карпов ; под ред. А. В. Карпова	М. : Юрайт, 2019. - 570 с. - URL: https://urait.ru	Неогр.д.	

3.	Современная организационная психология. Модульный курс: учеб. пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) [Электронный ресурс]	Б.Р. Мандель	М.; Берлин : Директ-Медиа, 2016. - 446 с. URL: http://www.biblioclub.ru	Неогр.д.	

3.5.2. Дополнительная литература

п/№	Наименование	Автор (ы)	Год, место издания	Кол-во экземпляров	
				в библиотеке	на кафедре
1	2	3	4	7	8
1.	Современные тенденции развития психологии труда и организационной психологии	отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев и др.	Институт психологии, Российская академия наук ; - М.: Институт психологии РАН, 2015. - 712 с. URL: http://www.biblioclub.ru	Неогр.д.	
2.	Социальная психология управления : учебник	В.И. Шуванов	М. : Юнити-Дана, 2015. - 463 с. URL: http://www.biblioclub.ru	Неогр.д.	
3.	Организационное поведение	А.А. Литвинюк	Рос. гос. торг.-эконом. ун-т.- М.:Юрайт, 2013.- 506	10	
4.	Психология общения и межличностных отношений	Е.П. Ильин	СПб: Питер, 2013. – 182 с.	60	
5.	Психологические особенности влияния руководителя на подчиненных	Т.В. Цапкин	М.: Лаборатория книги, 2010. - 62 с. URL: http://www.biblioclub.ru	Неогр.д.	

3.5.3. Интернет-ресурсы:
УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ONLINE
Ресурсы БИЦ

1. «Электронно-библиотечная система «Консультант студента» http://www.studentlibrary.ru/
2. Электронная библиотечная система «Букап» http://books-up.ru/
3. Электронная библиотечная система «Университетская библиотека online» www.biblioclub.ru

4. Электронная библиотека авторов ТГМУ в Электронной библиотечной системе «Руконт»
5. http://lib.rucont.ru/collections/89
6. Электронно-библиотечная система elibrary (подписка) http:// http://elibrary.ru/
7. Medline with Full Text http://web.b.ebscohost.com/
8. БД «Статистические издания России» http://online.eastview.com/
9. ЭБС «Лань» http://www.e.lanbook.ru
10. ЭБС «Юрайт» http://www.biblio-online.ru/
11. БД Scopus https://www.scopus.com
12. БД WoS http://apps.webofknowledge.com/WOS
13. Springer Nature https://link.springer.com/
14. Springer Nano https://nano.nature.com/
15. ScienceDirect https://www.sciencedirect.com/

Ресурсы открытого доступа

1. Cyberleninka https://cyberleninka.ru/
2. НОРА — «Национальный агрегатор открытых репозиториев российских университетов» https://openrepository.ru/uchastniki
3. ГИС «Национальная электронная библиотека» НЭБ с виртуальным читальным залом диссертаций РГБ https://rusneb.ru/
4. Федеральная служба государственной статистики https://www.gks.ru/
5. Официальный интернет-портал правовой информации http://pravo.gov.ru/
6. EBSCO Open Dissertations™ https://biblioboard.com/opendissertations/
7. PubMed https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed
8. Freedom Collection издательства Elsevier http://www.sciencedirect.com/.
9. «Wiley Online Library» https://onlinelibrary.wiley.com/

3.6. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины (модуля)

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим учебным программам дисциплин (модулей).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

3.7 Перечень информационных технологий, используемых для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю), программного обеспечения и информационно-справочных систем.

Наименование программного обеспечения:

1. Polycom Telepresence M100 Desktop Conferencing Application (ВКС)
2. "Диалог NIBELUNG" программно-цифровой лингафонный кабинет

3. 7-PDF Split & Merge
4. ABBYY FineReader
5. Microsoft Office Pro Plus 2013
6. Math Type Mac Academic
7. Math Type Academic
8. Adobe Creative Cloud (Photoshop, Illustrator, InDesign, Acrobat Pro и др.)
9. Autodesk AutoCad LT
10. Система антикоррупционной диагностики "Акорд"
11. Диагностика и коррекция стресса
12. Экспресс диагностика суицидального риска "Сигнал"
13. Мониторинг трудовых мотивов
14. Аудиовизуальная стимуляция "Групповой"
15. INDIGO
16. Microsoft Windows 10

3.8. Образовательные технологии

Используемые образовательные технологии при изучении данной дисциплины 10% интерактивных занятий от объема аудиторных занятий.

Примеры интерактивных форм и других инновационных образовательных технологий (при наличии актов внедрения):

3.9. Разделы учебной дисциплины (модуля) и междисциплинарные связи с последующими дисциплинами

п/№	Наименование последующих дисциплин	Разделы данной дисциплины, необходимые для изучения последующих дисциплин	
		1	2
1.	Психология агрессии и терроризма	+	
2.	Практикум по психодиагностике		+
3.	Психологическое консультирование	+	+
4.	Психологическая профилактика зависимого поведения		+

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

Обучение складывается из аудиторных занятий (42 час.), включающих лекционный курс и практические занятия, и самостоятельной работы (30 час.). Основное учебное время выделяется на практическую работу по приобретению практических навыков работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические конфессиональные и культурные различия сотрудников; в целях эффективного взаимодействия с коллективом в сфере своей профессиональной деятельности. При изучении учебной дисциплины (модуля) необходимо использовать современные научные разработки по данной теме и освоить практические умения применения техник психологического сопровождения в деятельности современных организаций.

При изучении учебной дисциплины необходимо использовать современные научные

разработки по формированию основ профессионального опыта у обучающихся посредством осуществления ими особым образом организованной профессиональной деятельности, в процессе которой формируется культура мышления профессионала, обладающего практическими навыками в проведении научного психологического исследования с использованием различных методов и освоить практические умения применения принципов психологической практики в деятельности клинического психолога.

Практические занятия проводятся в виде: индивидуальных собеседований, дискуссий, работы в малых группах, презентаций и защиты рефератов, защиты творческих работ (интеллект-карты, учебный квест). В соответствии с требованиями ФГОС-3 ВО в учебном процессе широко используются активные и интерактивные формы проведения практических занятий в виде: индивидуальных собеседований на тему: «Технологии психологического сопровождения деятельности организаций»; ответов на тестовые задания, круглых столов; ролевых игр «Что делать, если ты психолог в организации, «Коучинг в работе организационного психолога»; просмотр учебных психологических фильмов; презентаций и защиты рефератов, творческих работ по специфике профессиональной деятельности клинического психолога; практических упражнений; дискуссий по технологии «мозговой штурм».

Самостоятельная работа студентов подразумевает подготовку докладов, рефератов, творческих работ, презентаций и включает подготовку по главным темам дисциплины.

Работа с информационными источниками и учебной литературой рассматривается как вид учебной работы по дисциплине и выполняется в пределах часов, отводимых на её изучение (в разделе СРС). Каждый обучающийся обеспечен доступом к библиотечным фондам Университета и кафедры.

По каждому разделу учебной дисциплины разработаны методические рекомендации для студентов специальности «Клиническая психология» и методические указания для преподавателей.

Во время изучения учебной дисциплины студенты самостоятельно проводят анализ учебной литературы и электронных ресурсов оформляют рефераты, доклады, графические работы, и представляют их на практических занятиях. Написание реферата, творческих работ по специфике профессиональной деятельности клинического психолога способствуют формированию практических профессиональных навыков и профессионального психологического становления студента – специалистом, клиническим психологом. Работа студента в группе формирует чувство коллективизма и коммуникабельность. Обучение студентов способствует воспитанию у них навыков общения с клиентами, формированию профессионального психологического поведения, аккуратности, дисциплинированности.

Текущий контроль освоения дисциплины Организационная психология определяется при активном взаимодействии обучающихся и преподавателя во время контактной работы, при демонстрации практических навыков и умений, составлении проектов, решении типовых задач, тестировании, предусмотренных формируемыми компетенциями реализуемой дисциплины.

Промежуточная аттестация проводится в форме, предусмотренной учебным планом с использованием тестового контроля и решением ситуационных задач.

Вопросы по учебной дисциплине (модулю) включены в Государственную итоговую аттестацию выпускников.

5. ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ

5.1.1. Наличие соответствующих условий реализации дисциплины

Для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) на основании письменного заявления дисциплина реализуется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния

здоровья (далее - индивидуальных особенностей). Обеспечивается соблюдение следующих общих требований: использование специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего такому обучающемуся необходимую техническую помощь, обеспечение доступа в здания и помещения, где проходят занятия, другие условия, без которых невозможно или затруднено изучение дисциплины.

5.1.2. Обеспечение соблюдения общих требований

При реализации дисциплины на основании письменного заявления обучающегося обеспечивается соблюдение следующих общих требований: проведение занятий для обучающихся-инвалидов и лиц с ОВЗ в одной аудитории совместно с обучающимися, не имеющими ограниченных возможностей здоровья, если это не создает трудностей обучающимся; присутствие в аудитории ассистента (ассистентов), оказывающего(их) обучающимся необходимую техническую помощь с учетом их индивидуальных особенностей; пользование необходимыми обучающимся техническими средствами с учетом их индивидуальных особенностей.

5.1.3. Доведение до сведения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в доступной для них форме всех локальных нормативных актов ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России.

Все локальные нормативные акты ФГБОУ ВО ТГМУ Минздрава России по вопросам реализации дисциплины (модуля) доводятся до сведения обучающихся с ОВЗ в доступной для них форме.

5.1.4. Реализация увеличения продолжительности прохождения промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности для обучающегося с ограниченными возможностями здоровья

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). Продолжительность прохождения промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности увеличивается по письменному заявлению обучающегося с ограниченными возможностями здоровья. Продолжительность подготовки обучающегося к ответу на зачете увеличивается не менее чем на 0,5 часа.