

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тверской государственный технический университет»  
(ТвГТУ)

УТВЕРЖДАЮ  
Проректор по учебной работе  
\_\_\_\_\_ Э.Ю. Майкова  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**  
дисциплины части, формируемой участниками образовательных отношений  
Блока 1 «Дисциплины (модули)»  
**«Организационная психология»**

Направление подготовки специалистов – 37.05.02 Психология служебной деятельности

Направленность (профиль) – Психологическое обеспечение служебной деятельности в  
экстремальных условиях

Типы задач профессиональной деятельности: консультационный; организационно-управленческий

Форма обучения – очная

Факультет управления и социальных коммуникаций

Кафедра «Психологии и философии»

Тверь 2021

Рабочая программа дисциплины соответствует ОХОП подготовки специалистов в части требований к результатам обучения по дисциплине и учебному плану.

Разработчик программы: доцент кафедры ПиФ

/ С.И. Филиппченкова

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры ПиФ  
«30» августа 2021 г., протокол № 1.

Заведующий кафедрой ПиФ

/ Е.А. Евстифеева

Согласовано:  
Начальник учебно-методического  
отдела УМУ

/ Д.А. Барчуков

Начальник отдела  
комплектования  
зональной научной библиотеки

/ О.Ф. Жмыхова

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Основной целью изучения дисциплины «Организационная психология»** является формирование представлений об общих психологических закономерностях функционирования организации, формирование теоретических знаний и практических навыков по современным формам и методам организационного воздействия на поведение личности и группы для повышения эффективности работы организации и достижения ее общей цели, а так же способах решения организационно-психологических проблем.

**Задачами дисциплины являются:**

формирование теоретических знаний по организационной психологии и умений психологического анализа различных феноменов в организации;

ознакомление с принципами и направлениями организационного консультирования;

понимать цели, методологию и методы профессиональной деятельности организационного психолога, владеть инструментарием, методами организации и проведения психологических исследований и организационного консультирования;

уметь проводить диагностику основных организационных процессов и организационной культуры, совершенствование знаний по организационным вопросам, организационной культуре и структуре;

формирование понимания характера процессов в организации, умения выявлять и прогнозировать эти процессы.

## 2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)». Для изучения курса требуются знания, умения и навыки, полученные в процессе изучения дисциплин «Социология», «Социально-психологический тренинг», «Социальная психология», «Дифференциальная психология», «Психодиагностика», «Психология личности», «Психология конфликта». Приобретенные знания и умения в рамках данной дисциплины необходимы в дальнейшем при прохождении практик и при выполнении выпускной квалификационной работы.

## 3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

### 3.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине

**Компетенция, закрепленная за дисциплиной в ОХОП:**

**УК-2.** *Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла*

**Индикаторы компетенции, закреплённых за дисциплиной в ОХОП:**

ИУК-2.1. Определяет совокупность задач в рамках поставленной цели проекта.

**Показатели оценивания индикаторов достижения компетенций:**

**Знать:**

3.1.1 Основные теоретико-методологические и эмпирические принципы создания проекта и управления им на всех этапах его жизненного цикла.

**Уметь:**

У1.1 Управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.

**Компетенция, закрепленная за дисциплиной в ОХОП:**

**ПК-3.** *Способностью эффективно взаимодействовать с сотрудниками правоохранительных органов, военными специалистами по вопросам организации психологического обеспечения служебной деятельности, в том числе в условиях толпы и массовых беспорядков, чрезвычайных ситуаций, стихийных бедствий, катастроф и боевой деятельности*

**Индикаторы компетенции, закреплённых за дисциплиной в ОХОП:**

ИПК-3.1. Разрабатывает программы по совершенствованию организации психологической работы с сотрудниками органов, организаций и подразделений.

**Показатели оценивания индикаторов достижения компетенций:**

**Знать:**

3.1.1 Основные подходы к совершенствованию, методы и технологии организации психологической работы с сотрудниками органов, организаций и подразделений.

**Уметь:**

У1.1 Разрабатывать программы по совершенствованию организации психологической работы с сотрудниками органов, организаций и подразделений с учетом современных тенденций развития психологической науки.

**Иметь опыт практической подготовки:**

ПП.1. Навыками планирования, организации и внедрения современных программ по совершенствованию организации психологической работы с сотрудниками органов, организаций и подразделений.

**Компетенция, закрепленная за дисциплиной в ОХОП:**

**ПК-6.** *Способностью прогнозировать изменения, комплексно воздействовать на уровень развития и функционирования познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека, профилактики проявления аддиктивного и девиантного поведения, осуществления психологического вмешательства с целью оказания индивиду, группе психологической помощи, проведения профессионального отбора.*

**Индикаторы компетенции, закреплённых за дисциплиной в ОХОП:**

ИПК-6.1. Демонстрирует умение выявлять актуальные психологические возможности (психологические ресурсы), необходимые для эффективного выполнения конкретных профессиональных задач.

**Показатели оценивания индикаторов достижения компетенций:**

**Знать:**

3.1.1 Основные подходы к прогнозированию изменений в уровне развития и функционирования познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций норме и при психических отклонениях.

**Уметь:**

У1.1 Комплексно воздействовать на уровень развития и функционирования познавательной и мотивационно-волевой сферы, самосознания, способностей, характера, темперамента, функциональных состояний, личностных черт и акцентуаций норме и при психических отклонениях с целью гармонизации психического функционирования человека, профилактики проявления аддиктивного и девиантного поведения.

**Иметь опыт практической подготовки:**

ПП.1. Навыками профилактики проявления аддиктивного и девиантного поведения, осуществления психологического вмешательства с целью оказания индивиду, группе психологической помощи, проведения профессионального отбора.

### 3.2. Технологии, обеспечивающие формирование компетенций

Проведение лекционных занятий, практических занятий, выполнение курсовой работы.

## 4. Трудоемкость дисциплины и виды учебной работы ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Таблица 1. Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной работы

Вид учебной работы	Зачетных единиц	Академических часов
Общая трудоемкость дисциплины	4	144
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>		60
В том числе:		
Лекции		30
Практические занятия (ПЗ)		30

Лабораторный практикум (ЛП)		не предусмотрены
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>		48+36 (экз.)
В том числе:		
Расчетно-графические работы		не предусмотрены
Реферат		10
Курсовая работа		22
Другие виды самостоятельной работы: - подготовка к защите практических работ		10
Контроль текущий и промежуточный (экзамен)	1	6+36 (экз.)
<b>Практическая подготовка при реализации дисциплины (всего)</b>		52
Курсовая работа		22
Курсовой проект		Не предусмотрен
Практические занятия (ПЗ)		30
Лабораторный практикум (ЛП)		не предусмотрены

## 5. Структура и содержание дисциплины

### 5.1. Структура дисциплины ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Таблица 2. Модули дисциплины, трудоемкость в часах и виды учебной работы

№	Наименование модуля	Труд-ть часы	Лекции	Практич. занятия	Лаб. практикум	Сам. работа
1	Модуль 1. Введение в организационную психологию	36	7,5	7,5	-	12+ 9 (экз.)
2	Модуль 2. Организационная культура: диагностика, пути изменения	36	7,5	7,5	-	12+ 9 (экз.)
3	Модуль 3. Организационные изменения и организационное развитие	36	7,5	7,5	-	12+ 9 (экз.)
4	Модуль 4. Область применения и возможности организационного консультирования	36	7,5	7,5	-	12+ 9 (экз.)
Всего на дисциплину «Организационная психология»		144	30	30	-	48+36 (экз.)

### 5.2. Содержание дисциплины

#### МОДУЛЬ 1. «Введение в организационную психологию»:

История возникновения организационной психологии. Смежные области знания: общая психология, социальная психология, социология, антропология, политология. Оформление организационной психологии в самостоятельную научную дисциплину. Область и предмет исследования организационной психологии. На стыке фундаментального знания и практики. Организационная психология как система поведенческих технологий. Влияние успехов

американских, европейских и японских организаций на развитие организационной психологии. Уровни анализа в организационной психологии: организация, группа, индивид. Перспективы развития организационной психологии.

Цель прикладной работы в организации. Трудности консультанта. Параметры независимости консультанта. Установки и роли консультанта. Назначение организационного консультирования. Различные случаи обращения к консультантам. Характеристика принципов и методов консультирования. Процесс консультирования. Связь консультирования с другими видами научной и практической деятельности: с обучением, научными исследованиями и др.

Организация. Организационная власть. Характеристики организации: сложность, размер, формализация, рациональность, иерархическая структура, специализация. Цикл трансформационного изменения. Влияние среды на организационные цели. Этапы жизненного цикла организации: становления, роста, зрелости, старения, упадка, обновления или смерти организации. Централизация власти. Формализация организационного поведения. Классические теории организации: научный менеджмент Ф. Тейлора, организационные принципы А. Файоля, бюрократическая теория организации М. Вебера. Организационная концепция «человеческих отношений»: взгляды на организацию Э. Мейо, подход Д. Макгрегора, теория К. Арджириса, организационная система Р. Лайкерта, подход У. Бенниса. Ситуационные теории организации: подход Дж. Вудворда. Типология технологий в организации Дж. Томпсона, Т. Махони и П. Фроста. Исследования Т. Бернса и Дж. Сталкера. Исследования П. Лоуренса и Дж. Лорша. Организация как социотехническая система. Управление организацией как искусство.

## **МОДУЛЬ 2. «Организационная культура: диагностика, пути изменения»:**

Группа и научный менеджмент. Феномен М. Рингельманна. Хоуторнские эксперименты Э. Мейо. Индивидуальные потребности вступления человека в группу: в безопасности, в самоуважении, в аффилиации, во власти, достижения. Основные пути научения организационному поведению. Классификация групп в организации. Стадии развития группы: формирование, брожения, нормирования, деятельности. Групповые процессы. Феномен и теории лидерства. Лидерство и руководство: анализ понятий.

Организационное окружение. Ожидания и представления индивида об организационном окружении и его месте в нем. Соответствие роли и места сотрудника в организации. Понятия статуса и роли. Источники и функции статуса. Соответствие статусов. Ролевая идентификация и ролевой конфликт. Ролевой эксперимент Ф. Зимбардо. Групповые нормы и санкции. Факторы формирования групповых норм. Ситуационные переменные: личностные особенности членов группы, размер группы и степень ее однородности.

Феномен власти. Общая классификация оснований власти: власть поощрения, власть силы, должностная власть, экспертная власть, референтная (харизматическая) власть, информационная власть. Основания власти и контроль. Дифференцированная классификация оснований власти Дж. Френча и Б. Равена. Косвенные методы влияния: ситуационная манипуляция, использование третьей стороны, подготовка условий для использования власти. Тактические приемы в использовании власти: запугивание, лесть, самореклама, подчеркивание общности и/или должностных полномочий, порождение чувства вины, демонстрация эффективного контроля. Потребность во власти. Модели власти в межличностном взаимодействии.

Общение в организации. Функции общения: коммуникативная, регулятивная, перцептивная. Эффекты межличностного восприятия: ореола («гала-эффект»), новизны, стереотипизации, точность межличностной перцепции, межличностная аттракция, обратная связь. Система организационного общения: нисходящие, восходящие и горизонтальные информационные потоки. Распространение слухов в организации. Пути повышения эффективности общения в организации.

Понятие, структура, содержание и формирование организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность: модели В. Сате, Т. Питерса – Р. Уотермана, Т. Парсонса. Взаимодействие между культурами: модели Г. Ховштеда и У. Оучи. Параметры диагностики организационной культуры по Лайкерту. Диагностические инструменты для оценки организационной культуры: ОРИ, организационный аудит и др. Трехступенчатая модель организационного изменения К. Левина. Понятие готовности к изменениям (17 ключевых

факторов успешности преобразования по Т.А. Стьюарту). Динамические и застойные культуры. Роль высшего и среднего руководства организации в усовершенствовании культуры и климата. Направления и средства изменения организационной культуры. Понятие «преобразующего лидерства» по Д. Коллинзу. Относительная значимость роли экспертов, управленческой команды, агентов изменений, высшего руководства и рядовых сотрудников как участников процесса изменений.

### **МОДУЛЬ 3. «Организационные изменения и организационное развитие»:**

Потребности и объективная необходимость в изменениях в современных российских условиях. Содержание процесса управления изменениями. Диагностика потребности в изменениях. Внедрение и поддержка изменений. Сопротивление инновациям. Типы и планирование организационного развития. Методы организационного развития. Основные этапы разработки и внедрения программы организационного развития.

Планирование, внедрение изменений и оценка их эффективности. Виды изменений: незапланированные, планируемые, навязанные, изменения с участием. Идеи реинжиниринга бизнес-процессов в организации. Организационно-психологический цикл во внедрении изменений и задач его управленческого обеспечения: идентификация потребности, стимулирование, поддержка, информационное обеспечение. Агенты изменений внутри и вне организации. Роль целевых и рабочих групп в инновационных процессах. Технологии внедрения изменений по С.П. Роббинсу. Задачи организации мониторинга эффективности, четырехоктантная система мониторинга Карнола. 8 основных критериев эффективности инноваций Ш. Тайсона и Т. Джексона.

Сопротивление изменениям: позитивные и негативные аспекты. Источники индивидуального сопротивления изменениям (5 источников по С.П. Роббинсу). 6 основных источников организационного сопротивления изменениям по Д. Катцу и Р. Кану. Тактики преодоления сопротивления: обучение и общение, участие, помощь и поддержка, переговоры, принуждение. Факторы эффективности политики изменений в организации.

### **МОДУЛЬ 4. «Область применения и возможности организационного консультирования»:**

Область применения и возможности организационного консультирования. История возникновения и развития организационного консультирования. Направление услуг, оказываемых в рамках организационного консультирования. Характер взаимодействия с консультантами другого профиля: юристами, экономистами, специалистами по АСУ. Основные типы консультативных организаций. Плюсы и минусы внешнего и внутреннего консультирования. Содержание и функции управленческого консультирования.

Этапы процесса организационного консультирования. Установление контакта. Формулировка проблемы. Программа работы, разработка необходимых документов. Принципы, задачи и направление психодиагностики в рамках проекта. Качественные и количественные методы сбора диагностических данных. Проблема доверия в диагностике. Этические требования в отношении данных диагностики.

Источники оснований для планирования: данные диагностики, анализ случаев, прежний опыт консультанта и т.д. Разработка и оценка возможных решений. Оформление предложений и представление их клиенту. Разработка программы внедрения. Роль консультанта на фазе внедрения. Сопротивление внедрению: причины, виды и способы преодоления. Особенности процесса внедрения по различным видам организационных инноваций: кадрового менеджмента, организационной культуры, коммуникационных каналов и др.

Клинически-консультативное направление в работе организационного психолога. Клинически консультативное направление – цели и задачи. Поиск глубинных причин организационных проблем через исследование личности и ее психологическую коррекцию. Основные методы психологического воздействия. Качества психолога, необходимые для данного направления. Рабочая схема обследования.

Взаимоотношения консультант-клиент. Ожидания и роли в формировании отношений консультанта и клиента. Налаживание сотрудничества: условия, проблемы, способы реализации. Пути влияния на позицию клиента: доказательство экспертных возможностей консультанта,

аргументированное убеждение, гарантии честности, выработка общей позиции, эмоциональное воздействие. Множественные роли консультанта. Место данного направления консультативной работы в общем процессе управленческого консультирования. Основные направления консультирования по вопросам работы с персоналом: планирование кадровых ресурсов, комплектование штатов и отбор, мотивация и вознаграждение, развитие кадрового процесса. Программы и методы стимулирования эффективной деятельности работников. Перепроектирование заданий и функций работников: «расширение» труда, ротация кадров, «обогащение» труда. Профессиональный отбор: цели и задачи, типы психодиагностических тестов.

### 5.3. Лабораторные работы

Учебным планом лабораторные работы не предусмотрены.

### 5.4. Практические занятия ОЧНАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ

Таблица 3. Тематика, форма практических занятий (ПЗ) и их трудоемкость

Порядковый номер модуля. Цели практических занятий	Наименование практических занятий	Трудоемкость в часах
<p><b>Модуль 1</b>  <b>Цель:</b> формирование умений оперировать основными категориями психологических знаний в области организационной психологии; формирование умений использовать психологические знания в профессиональной деятельности с учетом ее специфики; выделять конкретное психологическое содержание в прикладных задачах профессиональной деятельности; формирование умений использовать методы организационной психологии</p>	<p>Историография исследований в области организационной психологии.            Этапы становления науки.            Место организационной психологии среди других наук.            Предмет и объект организационной психологии.            Задачи современной отечественной и зарубежной организационной психологии.</p>	<p>7,5</p>
<p><b>Модуль 2</b>  <b>Цель:</b> формирование умений и навыков использовать психологические знания структуры организационной культуры; умений и навыков применять знания влияния культуры на организационную эффективность; умений и навыков использовать знания об изменениях организационной культуры</p>	<p>Понятие и структура организационной культуры.            Содержание и формирование.            Влияние культуры на организационную эффективность.            Взаимодействие между культурами.            Изменение организационной культуры.</p>	<p>7,5</p>



	Методы диагностики и пути изменения организационной культуры.	
<b>Модуль 3</b> <b>Цель:</b> формирование умений применять приобретенные знания об организационных изменениях при решении конкретных психологических или иных профессиональных задач, а также при планировании организационного развития; умение применять знания особенностей организационного развития и организационных изменений	Природа и характеристика организационных изменений. Подходы к проведению изменений в организации. Организационное развитие: планирование и осуществление.	7,5
<b>Модуль 4</b> <b>Цель:</b> формирование умений выделять основные проблемы организационного консультирования; умений выделять морально-этические проблемы в работе психолога-консультанта; умений выделять перспективы развития организационного консультирования	Направления организационного консультирования. Основные типы консультативных организаций. Внешние и внутренние консультанты. Перспективы развития организационного и управленческого консультирования. Сущность клинически консультативного направления как психологического консультирования в организации. Принципы, технологии, основные методы воздействия в условиях организации, возможности и ограничения.	7,5

## **6. Самостоятельная работа обучающихся и текущий контроль их успеваемости**

### **6.1. Цели самостоятельной работы**

Основными целями самостоятельной работы является формирование способностей к самостоятельному познанию и обучению, поиску литературы, обобщению, оформлению и представлению полученных результатов, их критическому анализу, поиску новых, рациональных и неординарных решений, аргументированному отстаиванию своих предложений, умений подготовки выступлений и ведения дискуссий.

## 6.2. Организация и содержание самостоятельной работы

Самостоятельная работа заключается в изучении отдельных тем курса по заданию преподавателя по рекомендованной им учебной и научной литературе, методическим указаниям кафедры, в подготовке к практическим работам (занятиям), к текущему контролю успеваемости, выполнению курсовой работы, экзамену.

После лекции, в которой обозначается содержание дисциплины, ее проблематика и практическая значимость, студентам выдаются задания на выполнение практических работ. В рамках дисциплины выполняются практические работы, охватывающие все модули.

Выполнение всех практических работ обязательно. В случае невыполнения практической работы по уважительной причине студент имеет право выполнить письменный реферат, по согласованной с преподавателем теме по модулю, по которому пропущена практическая работа. Возможная тематическая направленность реферативной работы для каждого учебно-образовательного модуля представлена в таблице 4.

После вводных лекционных и практических занятий, в которых обозначается содержание дисциплины, ее проблематика и практическая значимость, студентам выдается задание на курсовую работу.

Таблица 4. Темы рефератов для каждого модуля.

№ п/п	Модули	Возможная тематика самостоятельной реферативной работы
1.	Модуль 1	1. Место и роль психолога в организации. 2. Проблема власти в современной психологии. 3. Теории мотивации в современной психологии. 4. Личность и организация.
2.	Модуль 2	1. Понятие и структура организационной культуры. 2. Содержание и формирование. 3. Влияние культуры на организационную эффективность. 4. Взаимодействие между культурами. 5. Изменение организационной культуры.
3.	Модуль 3	1. Анализ различных видов изменений. 2. Основные функции агента изменений. 3. Новаторы технологического и предпринимательского типа. 4. Инновация в форме эксперимента. 5. Технологии внедрения изменений. 6. Сопротивление изменениям и его преодоление.
4.	Модуль 4	1. Анализ различных видов изменений. 2. Основные функции агента изменений. 3. Новаторы технологического и предпринимательского типа. 4. Инновация в форме эксперимента. 5. Технологии внедрения изменений. 6. Сопротивление изменениям и его преодоление.

Тематика самостоятельной работы имеет профессионально-ориентированный характер и непосредственно связана с будущей профессиональной деятельностью выпускника.

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 7.1. Основная литература по дисциплине

1. Филиппченкова, С.И. Организационная психология : учеб. пособие / С.И. Филиппченкова; Тверской гос. техн. ун-т. - 1-е изд. - Тверь : ТвГТУ, 2011. - 99 с. - Текст : непосредственный. - ISBN 978-5-7995-0572-1 : [б. ц.]. - (ID=88800-65)
2. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 504 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-

9916-3232-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/> (дата обращения: 02.10.2022). - (ID=150480-0)

3. Организационная психология : учебник и практикум для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 509 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07328-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/498832> (дата обращения: 02.10.2022). - (ID=150481-0)

### 7.2. Дополнительная литература по дисциплине

1. Виноградова, Г. А. Организационная психология : учебно-методическое пособие / Г. А. Виноградова. — Тольятти : ТГУ, 2017. — 79 с. — ISBN 978-5-8259-1157-1. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/139957> (дата обращения: 02.10.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей. - (ID=150483-0)

2. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение : учебник для вузов напр. "Менеджмент", спец. 080507 "Менеджмент организации", 040201 "Социология" / Ю.Д. Красовский. - 3-е изд. ; перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2010. - 527 с. - Текст : непосредственный. - ISBN 978-5-238-0180-6 : 260 p. - (ID=76749-16)

3. Курс лекций по дисциплине специализации "Организационная психология" для студентов специальности 030301 Психология : в составе учебно-методического комплекса / Тверской гос. техн. ун-т, Каф. ПиФ ; сост. С.И. Филипченкова. - Тверь : ТвГТУ, 2012. - (УМК-Л). - Сервер. - Текст : электронный. - 0-00. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/101411> . - (ID=101411-1)

4. Лукьянченко, Н. В. Введение в организационную психологию: хрестоматия для студентов специальности 030301 Психология очной формы обучения : хрестоматия / Н. В. Лукьянченко, И. А. Аликин. — Красноярск : СибГТУ, 2012. — 167 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/60808> (дата обращения: 02.10.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей. - (ID=150484-0)

5. Мкртычян, Г.А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г.А. Мкртычян. - Москва : Юрайт, 2022. - (Высшее образование). - Образовательная платформа Юрайт. - Текст : электронный. - Режим доступа: по подписке. - Дата обращения: 07.07.2022. - ISBN 978-5-9916-8789-8. - URL: <https://urait.ru/book/organizacionnoe-povedenie-490227> . - (ID=136435-0)

6. Организационная психология : учебно-методическое пособие / составители Ч. Н. Монгуш, А. Б. Ооржак. — Кызыл : ТувГУ, 2018. — 68 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/156222> (дата обращения: 02.10.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей. - (ID=150482-0)

7. Организационная психология : хрестоматия / сост. и общ. ред. И.И. Скрипюка. - СПб. : Питер, 2001. - 512 с. : ил. - (Хрестоматия по психологии). - ISBN 5-272-00239-3 : 57 p. - (ID=7649-9)

8. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489213> (дата обращения: 02.10.2022). - (ID=109433-0)

### 7.3. Методические материалы по дисциплине

1. Экзаменационные вопросы по дисциплине специализации "Организационная психология" для студентов специальности 030301 Психология : в составе учебно-методического комплекса / Тверской гос. техн. ун-т, Каф. ПиФ ; сост. С.И. Филипченкова. - Тверь : ТвГТУ, 2012. - (УМК-В). - Сервер. - Текст : электронный. - 0-00. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/101410> . - (ID=101410-1)

2. Тестовое задание по дисциплине "Организационная психология" для студентов специальности 030301 Психология : в составе учебно-методического комплекса / Тверской гос. техн. ун-т, Каф. ПиФ ; сост. С.И. Филипченкова. - Тверь : ТвГТУ, 2012. - (УМК-В). - Сервер. -

Текст : электронный. - 0-00. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/101416> . - (ID=101416-1)

3. Словарь основных терминов по дисциплине специализации "Организационная психология" для студентов специальности 030301 Психология : в составе учебно-методического комплекса / Тверской гос. техн. ун-т, Каф. ПиФ ; сост. С.И. Филипченкова. - Тверь : ТвГТУ, 2012. - (УМК-У). - Сервер. - Текст : электронный. - 0-00. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/101415> . - (ID=101415-1)

4. Методические рекомендации преподавателю по дисциплине специализации "Организационная психология" для студентов специальности 030301 Психология : в составе учебно-методического комплекса / Тверской гос. техн. ун-т, Каф. ПиФ ; сост. С.И. Филипченкова. - Тверь : ТвГТУ, 2012. - (УМК-М). - Сервер. - Текст : электронный. - 0-00. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/101413> . - (ID=101413-1)

5. Методические рекомендации для студентов по дисциплине специализации "Организационная психология" для студентов специальности 030301 Психология : в составе учебно-методического комплекса / Тверской гос. техн. ун-т, Каф. ПиФ ; сост. С.И. Филипченкова. - Тверь : ТвГТУ, 2012. - (УМК-М). - Сервер. - Текст : электронный. - 0-00. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/101414> . - (ID=101414-1)

6. Курсовая работа по дисциплине специализации "Организационная психология" для студентов специальности 030301 Психология : в составе учебно-методического комплекса / Тверской гос. техн. ун-т, Каф. ПиФ ; сост. С.И. Филипченкова. - Тверь : ТвГТУ, 2012. - (УМК-КП). - Сервер. - Текст : электронный. - 0-00. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/101412> . - (ID=101412-1)

7. Учебно-методический комплекс дисциплины "Организационная психология" направления подготовки 37.05.02 Психология служебной деятельности. Специализация: Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях : ФГОС 3++ / Каф. Психология и философия. - 2022. - (УМК). - Текст : электронный. - URL: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/116396> . - (ID=116396-0)

#### **7.4. Программное обеспечение по дисциплине**

1. Операционная система Microsoft Windows: лицензии № ICM-176609 и № ICM-176613 (Azure Dev Tools for Teaching).

2. Microsoft Office 2007 Russian Academic: OPEN No Level: лицензия № 41902814.

#### **7.5. Специализированные базы данных, справочные системы, электронно-библиотечные системы, профессиональные порталы в Интернет**

ЭБС и лицензионные ресурсы ТвГТУ размещены:

1. Ресурсы: <https://lib.tstu.tver.ru/header/obr-res>
2. ЭКТвГТУ: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/Web>
3. ЭБС "Лань": <https://e.lanbook.com/>
4. ЭБС "Университетская библиотека онлайн": <https://www.biblioclub.ru/>
5. ЭБС «IPRBooks»: <https://www.iprbookshop.ru/>
6. Электронная образовательная платформа "Юрайт" (ЭБС «Юрайт»): <https://urait.ru/>
7. Научная электронная библиотека eLIBRARY: <https://elibrary.ru/>
8. Информационная система "ТЕХНОРМАТИВ". Конфигурация "МАКСИМУМ" : сетевая версия (годовое обновление): [нормативно-технические, нормативно-правовые и руководящие документы (ГОСТы, РД, СНИПы и др.). Диск 1,2,3,4. - М. :Технорматив, 2014. - (Документация для профессионалов). - CD. - Текст : электронный. - 119600 р. – (105501-1)
9. База данных учебно-методических комплексов: <https://lib.tstu.tver.ru/header/umk.html>

УМК размещен: <https://elib.tstu.tver.ru/MegaPro/GetDoc/Megapro/116396>

#### **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Кафедра «Психологии и философии» имеет аудитории для проведения лекций и практических занятий по дисциплине в специализированных учебных аудиториях, имеющих

безлимитный выход в глобальную сеть и оснащенных современной компьютерной техникой, необходимым программным обеспечением, мультимедийным проектором, интерактивной доской.

Демонстрация презентаций лекционного материала дисциплины «Организационная психология» возможна с помощью мультимедийного проектора и аудиовизуальной техники.

Оборудование учебной аудитории: посадочные места по количеству обучающихся и рабочее место преподавателя.

## **9. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации**

### **9.1. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации в форме экзамена**

1. Экзаменационный билет соответствует форме, утвержденной Положением о рабочих программах дисциплин, соответствующих федеральным государственным образовательным стандартам высшего образования с учетом профессиональных стандартов. Типовой образец экзаменационного билета приведен в Приложении. Обучающемуся даётся право выбора заданий из числа, содержащихся в билете, принимая во внимание оценку, на которую он претендует.

Допуск до экзамена (бинарный критерий) – допущен или не допущен. Показателем является выполнение всех контрольных мероприятий по текущему контролю успеваемости.

С целью повышения ответственности обучающегося за результат экзамена устанавливаются следующие требования:

частично правильные ответы с дробными баллами не предусмотрены;

верное выполнение задания (решения задачи) не допускает любых погрешностей по существу задания.

Число экзаменационных билетов – 11. Число вопросов (заданий) в экзаменационном билете – 3 (1 вопрос для категории «знать» и 2 вопроса для категории «уметь»).

Продолжительность экзамена – 60 минут.

2. Шкала оценивания промежуточной аттестации в форме экзамена – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

3. Критерии оценки за экзамен:

для категории «знать»:

выше базового – 2;

базовый – 1;

ниже базового – 0;

критерии оценки и ее значение для категории «уметь»:

отсутствие умения – 0 балл;

наличие умения – 2 балла.

«отлично» - при сумме баллов 5 или 6;

«хорошо» - при сумме баллов 4;

«удовлетворительно» - при сумме баллов 3;

«неудовлетворительно» - при сумме баллов 0, 1 или 2.

4. Вид экзамена – письменный экзамен.

5. База заданий, предъявляемая обучающимся на экзамене:

1. Место и роль психолога в организации.
2. Методы организационной психологии.
3. Проблема власти в современной психологии.
4. Теории мотивации в современной психологии.
5. Личность и организация.
6. Личностные характеристики индивида, влияющие на его поведение в организации (авторитаризм, макиавелизм, локус контроля, ориентация на достижения, склонность к риску, догматизм).
7. Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида (возраст, половые различия, семейное положение, опыт и стаж работы).
8. Основные теории личности.
9. Ценности и организационное поведение.

10. Аттитюды.
11. Удовлетворенность трудом.
12. Характер и цель организационного консультирования.
13. Организационные отношения.
14. Области применения и возможности организационного консультирования.
15. Организационная психология и психология труда: сопоставление предметных областей.
16. Внешнее и внутреннее консультирование: сравнительный анализ.
17. Клинически ориентированное консультирование.
18. Организационное поведение.
19. Взаимоотношения консультант – клиент.
20. Позиции и роли психолога в практике организационного консультирования.
21. Консультирование по вопросам работы с персоналом.
22. Организационное взаимодействие.
23. Методы социально-психологической диагностики в организации.
24. Психология конфликта: понятие, виды, стадии, а также социально-психологические технологии урегулирования конфликта.
25. Организационное консультирование и изменения.
26. Организационная культура.
27. Возможности диагностики организационной культуры.
28. Консультирование по вопросам организационных изменений.
29. Процесс консультирования: подготовка, диагностика, планирование и внедрение.
30. Профессионализм и кодекс поведения консультанта.
31. Возможности и трудности организационной диагностики.
32. Этические требования в отношении данных диагностики.
33. Отбор персонала: цели, задачи, принципы и методы.

Для проведения промежуточной аттестации в форме экзамена студенту в обязательном порядке предоставляется:

база заданий, предназначенных для предъявления обучающемуся на промежуточной аттестации в форме экзамена (типовой образец задания приведен в Приложении), задание выполняется письменно;

методические материалы, определяющие процедуру проведения промежуточной аттестации в форме экзамена.

При ответе на вопросы допускается использование справочными данными, нормативно-правовыми актами, в том числе ГОСТами, методическими указаниями по выполнению практических работ в рамках данной дисциплины.

Пользование различными техническими устройствами не допускается. При желании студента покинуть пределы аудитории во время дополнительного итогового контрольного испытания задание после возвращения студента ему заменяется.

Преподаватель имеет право после проверки письменных ответов вопросы задавать студенту в устной форме уточняющие вопросы в рамках задания, выданного студенту.

Иные нормы, регламентирующие процедуру проведения экзамена, представлены в Положении о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов.

## **9.2. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации в форме зачета**

Учебным планом зачет по дисциплине не предусмотрен.

## **9.3. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации в форме курсового проекта или курсовой работы**

1. Шкала оценивания курсовой работы (проекта) – «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

2. Критерии итоговой оценки за курсовую работу.

Таблица 5. Оцениваемые показатели для проведения промежуточной аттестации в форме курсовой работы

№ раздела	Наименование раздела	Баллы по шкале уровня
-----------	----------------------	-----------------------

	Термины и определения	Выше базового – 2 Базовый – 1 Ниже базового – 0
	Введение	Выше базового – 2 Базовый – 1 Ниже базового – 0
1	Общая часть (обзор литературы по выбранной теме курсовой работы)	Выше базового – 6 Базовый – 3 Ниже базового – 0
2	Специальная часть	Выше базового – 10 Базовый – 6 Ниже базового – 0
	Заключение	Выше базового – 2 Базовый – 1 Ниже базового – 0
	Список использованных источников	Выше базового – 2 Базовый – 1 Ниже базового – 0

Критерии итоговой оценки за курсовую работу (проект):

«отлично» – при сумме баллов от 22 до 24;

«хорошо» – при сумме баллов от 17 до 20;

«удовлетворительно» – при сумме баллов от 12 до 16;

«неудовлетворительно» – при сумме баллов менее 11, а также при любой другой сумме, если по разделу «Специальная часть», работа имеет 0 баллов.

4. В процессе выполнения курсовой работы руководитель осуществляет систематическое консультирование.

5. Дополнительные процедурные сведения:

- проверку и оценку работы осуществляет руководитель, который доводит до сведения обучающего достоинства и недостатки курсовой работы и ее оценку. Оценка проставляется в зачетную книжку обучающегося и ведомость для курсовой работы. Если обучающийся не согласен с оценкой руководителя, проводится защита работы перед комиссией, которую назначает заведующий кафедрой;

- защита курсовой работы проводится в течение двух последних недель семестра и выполняется в форме устной защиты в виде доклада и презентации на 5-7 минут с последующим ответом на поставленные вопросы, в ходе которых выясняется глубина знаний студента и самостоятельность выполнения работы;

- работа не подлежит обязательному внешнему рецензированию;

- курсовые работы хранятся на кафедре в течение трех лет.

**Перечень тем курсовых работ по дисциплине «Организационная психология»:**

1. Место и роль психолога в организации.
2. Проблема власти в современной психологии.
3. Теории мотивации в современной психологии.
4. Личность и организация.
5. Характер и цель организационного консультирования.
6. Организационные отношения.
7. Внешнее и внутреннее консультирование: сравнительный анализ.
8. Клинически ориентированное консультирование.
9. Организационное поведение.
10. Взаимоотношения консультант – клиент.
11. Консультирование по вопросам работы с персоналом.
12. Организационное взаимодействие.

13. Методы социально-психологической диагностики в организации.
14. Психология конфликта: понятие, виды, стадии, а также социально-психологические технологии урегулирования конфликта.
15. Организационное консультирование и изменения.
16. Организационная культура.
17. Консультирование по вопросам организационных изменений.
18. Процесс консультирования: подготовка, диагностика, планирование и внедрение.
19. Профессионализм и кодекс поведения консультанта.
20. Отбор персонала.
21. Возможности и трудности организационной диагностики.
22. Возможности диагностики организационной культуры.
23. Этические требования в отношении данных диагностики.
24. Позиции и роли психолога в практике организационного консультирования.
25. Методы организационной психологии.
26. Основные теории личности.
27. Ценности и организационное поведение.
28. Аттитюды.
29. Области применения и возможности организационного консультирования.
30. Организационная психология и психология труда: сопоставление предметных областей.
31. Личностные характеристики индивида, влияющие на его поведение в организации (авторитаризм, макиавеллизм, локус контроля, ориентация на достижения, склонность к риску, догматизм).
32. Индивидуальные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида (возраст, половые различия, семейное положение, опыт и стаж работы).
33. Удовлетворенность трудом.

#### **10. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины**

Студенты перед началом изучения дисциплины ознакомлены с системами кредитных единиц и балльно-рейтинговой оценки.

Студенты, изучающие дисциплину, обеспечиваются электронными изданиями или доступом к ним, учебно-методическим комплексом по дисциплине, включая методические указания к выполнению практических работ, всех видов самостоятельной работы.

В учебный процесс рекомендуется внедрение субъект-субъектной педагогической технологии, при которой в расписании каждого преподавателя определяется время консультаций студентов по закрепленному за ним модулю дисциплины.

#### **11. Внесение изменений и дополнений в рабочую программу дисциплины**

Протоколами заседаний кафедры ежегодно обновляется содержание рабочих программ дисциплин, по утвержденной «Положением о рабочих программах дисциплин» форме.



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«Тверской государственный технический университет»**

Направление подготовки специалистов – *37.05.02 Психология служебной деятельности*  
Направленность (профиль) – *Психологическое обеспечение служебной деятельности в  
экстремальных условиях*

Кафедра «Психологии и философии»  
Дисциплина «Организационная психология»  
Семестр 7

### **ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1**

1. Вопрос для проверки уровня «знать» – 0 или 1, или 2 балла:

**Области применения и возможности организационного консультирования.**

2. Задание для проверки уровня «уметь» – 0 или 2 балла:

**Проведите сравнительный анализ личностных характеристик индивида, влияющих на его поведение в организации (авторитаризм, макиавеллизм, локус контроля, ориентация на достижения, склонность к риску, догматизм).**

3. Задание для проверки уровня «уметь» – 0 или 2 балла:

**Организационная психология и психология труда: сопоставление предметных областей.**

#### **Критерии итоговой оценки за экзамен:**

«отлично» - при сумме баллов 5 или 6;

«хорошо» - при сумме баллов 4;

«удовлетворительно» - при сумме баллов 3;

«неудовлетворительно» - при сумме баллов 0, 1 или 2.

Составитель: д.п.н, профессор каф. ПиФ \_\_\_\_\_

С.И. Филиппченкова

Заведующий кафедрой ПиФ: д.ф.н., профессор \_\_\_\_\_

Е.А. Евстифеева