

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Горбунов Алексей Александрович

Должность: Заместитель начальника университета по учебной работе

Дата подписания: 27.08.2024 15:56:48

Уникальный программный ключ:

286e49ee1471d400cc1f45539d51ed7bbf0e9cc7

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Санкт-Петербургский университет
Государственной противопожарной службы МЧС России»**

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель начальника университета
по учебной работе
полковник внутренней службы

А.А. Горбунов

« 27 »  20 20 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ**

Специальность

37.05.02 Психология служебной деятельности

Специализация №4

**«Психологическое обеспечение служебной деятельности
в экстремальных условиях»**

уровень специалитета

Санкт-Петербург

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины является формирование способностей обучающихся к решению задач профессиональной деятельности в области внутриорганизационных психологических аспектов жизнедеятельности человека и коллектива.

В процессе освоения дисциплины обучающийся формирует и демонстрирует нормативно заданные компетенции.

Перечень компетенций, формируемых в процессе изучения дисциплины

Компетенции	Содержание
ПК-11	способность изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности
ПК-18	способность консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата

1.2. Задачи дисциплины

Задачами дисциплины являются:

- изучение основных понятий организационной психологии, теорий организации профессиональных групп и психологических основ принятия управленческих решений;

- приобретение умений анализировать особенности индивидуального поведения в организации, социально-психологические аспекты деятельности групп в организации, психологические механизмы управленческой деятельности, психологический климат с целью отбора кадров и выявления проблем, затрудняющих функционирование подразделения, учреждения, организации;

- овладение принципами организации психологического сопровождения управленческой деятельности, основными управленческими практиками,

- формирование умений профессионально воздействовать на индивида, группу, сообщество в рамках профессиональной компетенции, консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата.

2. Перечень планируемых результатов обучения дисциплины, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы высшего образования (далее – ОПОП ВО)

Планируемые результаты обучения по дисциплине	Планируемые результаты освоения ОПОП ВО
В результате освоения дисциплины, обучающийся должен демонстрировать способность и готовность	В результате освоения ОПОП ВО обучающийся должен владеть компетенциями
в практическая деятельность	
изучать психологический климат, анализировать формы организации взаимодействия в служебных коллективах, проводить работу с целью создания и поддержания психологического климата, способствующего оптимизации служебной деятельности	ПК-11
консультировать должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата	ПК-18

3. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина относится к вариативной части дисциплин ОПОП ВО по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (уровень специалитета), специализация №4 «Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях».

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц: 72 часа.

4.1 Объем дисциплины и виды учебной деятельности

Вид учебной деятельности	Всего часов	Семестр
		А
Общая трудоемкость дисциплины в часах	72	72
Общая трудоемкость дисциплины в зачетных единицах	2	2
Контактная работа (в виде аудиторной работы)	36	36
Лекции	16	16
Практические занятия	20	20
Форма контроля - зачет с оценкой	+	+
Самостоятельная работа	36	36

4.2 Темы дисциплины и виды занятий

№ п/п	Наименование тем	Всего часов	Количество часов по видам занятий		Контроль	Самостоятельная работа	Примечание
			Лекции	Практические занятия			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Тема №1. Организационная психология как научная дисциплина.	8	2	2		4	
2	Тема №2. Личность в организации	8	2	2		4	
3	Тема №3. Методы организационной психологии	10	2	2		6	
4	Тема №4. Группы в организации	10	2	4		4	
5	Тема №5. Организационные коммуникации. Лидерство, власть и влияние в организации.	8	2	2		4	
6	Тема №6. Организационная культура	8	2	2		4	
7	Тема №7. Практики управления человеческими ресурсами в организации и поведение сотрудников	12	2	4		6	
8	Тема №8. Организационное развитие	8	2	2		4	
	Зачет с оценкой	+			+		
	Итого по дисциплине	72	16	20		36	

4.3. Содержание дисциплины

Тема 1. Организационная психология как научная дисциплина

Лекция. Анализ общих методологических и теоретических проблем организационной психологии. История развития организационной психологии. Связь организационной психологии с другими науками. Область и предмет исследования организационной психологии. Основные подходы к исследованию в организационной психологии. Общая схема анализа организационного поведения. Типология поведения работника в организации.

Практические занятия. Практика исследования организаций: современные направления исследований

Самостоятельная работа. Изучить результаты классических Хоторнских исследований, проводимые в середине 20-х гг. прошлого века на заводе компании Вестерн Электрик в г. Хоторне, штат Иллинойс, США. Область и предмет исследования организационной психологии. Рассмотреть особенности и признаки ролевого, антиролевого и надролевого поведения. Изучить типологию контрпродуктивного поведения.

Рекомендуемая литература:

основная [1, 2];
дополнительная [1].

Тема 2. Личность в организации

Лекция. Личность в организации: психологические характеристики. «Большая пятерка» личностных характеристик. Самоэффективность. Креативность. Достижимость. Личность в организации: психические состояния и процессы. Восприятие. Атрибуция. Стресс. Организационная справедливость. Ценности и установки работников в организации. Удовлетворенность работой. Вовлеченность в работу. Организационная приверженность. Намерения покинуть организацию: основные исследовательские подходы. Социализация индивидов в группе. Профессиональное самоопределение, подготовка и адаптация. Понятие профессионального здоровья. Эмоциональное выгорание. Профессиональная деформация.

Практические занятия.

Профессиограмма и психограмма профессии как инструмент отбора. Социализация индивида в организации.

Самостоятельная работа. Изучить «Большую пятерку» личностных характеристик. «Психологический контракт» работника. «Внутренние» и «внешние» ценности работника в организации. Виды социального восприятия в организации. Установки по отношению к работе. Виды стрессоров: «вызовы» и «препятствия». Механизмы социализации индивида в организации. Профессиональное самоопределение, подготовка и адаптация. Понятие профессионального здоровья. Эмоциональное выгорание. Профессиональная деформация.

Рекомендуемая литература:

основная: [1, 2];
дополнительная: [1].

Тема 3. Методы организационной психологии

Лекция. Научные исследования в организационной психологии. Программа исследования в организационной психологии. Методы наблюдения. Методы опроса. Экспериментальные методы. Методы психосемантики. Моделирование в организационной психологии. Технология проведения диагностического исследования в организационной психологии.

Практические занятия.

Наблюдение и беседа как методы исследования в организационной психологии. Эксперимент в организационной психологии.

Самостоятельная работа. Составить план наблюдения в организации за деятельностью и результативностью сотрудников. Составить анкету опроса сотрудников на предмет выявления жалоб и предложений. Составить план эксперимента по изучению влияния премий, предоставление дополнительных выходных и создания комфортных условий на результативность деятельности сотрудников.

Рекомендуемая литература:

основная: [2];

дополнительная: [1].

Тема 4. Группы в организации

Лекция. Формальные и неформальные группы. Сплоченность группы. Групповое принятие решений. Факторы эффективности групповой деятельности. Команды в организации и их формирование.

Практические занятия.

Феномены управления в малой группе. Психодиагностика малой группы.

Самостоятельная работа. Рассмотреть сущность организации и изменение поведения индивидов в организации. Ролевое давление в организации. Способы воздействия на человека в организации. Социализация личности в организации. Ингибция и фасилитация. Команды в организации и их формирование.

Рекомендуемая литература:

основная: [1];

дополнительная: [1, 2].

Тема 5. Организационные коммуникации. Лидерство, власть и влияние в организации.

Лекция. Технологии и способы принятия организационно-управленческих решений.

Лидерство в организации. Стили лидерства. Модели лидерства.

Власть, влияние и политические процессы в организации. Типы реакций на негативные организационные события и управленческие практики в зависимости от властных ресурсов работников. Типы «голоса» работников.

Практические занятия. Методы изучения психологического климата в коллективе

Самостоятельная работа. Изучить следующие аспекты организационных коммуникаций:

Алгоритмы и методы принятия организационно-управленческих решений.

Лидерство в организации. Стили лидерства. Модели лидерства. Теории обмена между лидером и подчиненным.

Власть, влияние и политические процессы в организации.

Сознание подчинённых как объект контроля в отношениях власти.

Типы реакций на негативные организационные события и управленческие практики в зависимости от властных ресурсов работников.

Типы «голоса» работников.

Рекомендуемая литература:

основная: [1,2];

дополнительная: [2].

Тема 6. Организационная культура

Лекция. Организационная культура: ключевые характеристики, структура, направления исследования. Типологии организационных культур. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры.

Практические занятия.

Социальное влияние в служебных отношениях.

Лидер как источник культуры в организации

Самостоятельная работа. Рассмотреть понятие организационной культуры, направления исследования. Изучить ключевые характеристики организационной культуры по Г. Хофштеду. Структура организационной культуры по Э. Шейну. Доминирующая культура и субкультура. Диффузные культуры. Проблема поддержания организационной культуры. Изменение организационной культуры. Проблема исследований «доказательного» типа в контексте изучения феномена организационной культуры.

Рекомендуемая литература:

основная: [1, 2];

дополнительная: [1, 2].

Тема 7. Практики управления человеческими ресурсами в организации и поведение сотрудников

Лекция. HR-практики и поведение работников в организации. High performance work practices и результаты компаний. Объем и интенсивность труда. Проблема вознаграждения. «Ресурсы» для исполнения работы. Автономия и полномочия как организационные ресурсы сотрудника. Обучение и развитие. Качество коммуникаций в организации: основные проблемы. Практики привлечения работников к участию и наделения полномочиями. Факторы, влияющие на физическое и психологическое состояние сотрудников.

Практические занятия.

Практики управления. Анализ и решение управленческих кейсов.

Консультирование должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава

Самостоятельная работа. Осуществить обзор основных научных подходов к мотивации и стимулированию деятельности. Выявить особенности мотивации труда в России. Проанализировать систему стимулирования и мотивации труда в организации по выбору. Рассмотреть виды HR-практик и дать краткую характеристику их психологического содержания. Факторы, влияющие на физическое и психологическое состояние сотрудников. Технологии и приемы консультирования должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава.

Рекомендуемая литература:

основная: [1, 2];

дополнительная: [2].

Тема 8. Организационное развитие

Лекция. Сущность и типы организационного развития. Особенности планирования организационного развития. Основные этапы разработки и внедрения программы организационного развития.

Практические занятия.

Психологическая характеристика деятельности руководителя.

Конструктивные и деструктивные формы управленческого общения.

Самостоятельная работа. Изучить различные аспекты развития организации. Развитие организации как упорядочение производственных и управленческих процессов (т.е. по сути, равно проектированию и оптимизации бизнес- процессов). Развитие организации как долговременная работа по усовершенствованию процессов решения проблем и обновления организации путем более эффективного совместного регулирования культурных постулатов организации. Развитие организации как долгосрочная работа по повышению способности организации обновлять себя, решать возникающие проблемы и быстро реагировать на внешние и внутренние перемены. Влияние социальной макросреды на формирование и изменение организационного поведения. Теория социального действия Т. Парсонса: основные виды ценностных ориентаций, определяющих действие индивидов в ситуации, требующих выбора.

Рекомендуемая литература:

основная: [2];

дополнительная: [3].

5. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

При реализации программы дисциплины основными видами учебных занятий являются лекции и практические занятия.

Целями лекции являются:

- дать систематизированные научные знания по дисциплине, акцентировав внимание на наиболее сложных и узловых вопросах тем;
- стимулировать активную познавательную деятельность обучающихся, способствовать формированию их творческого мышления.

Практические занятия. Главным содержанием этого вида учебных занятий является работа каждого обучающегося по овладению практическими умениями и навыками профессиональной деятельности.

Самостоятельная работа обучающихся направлена на углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и других занятиях, выработку навыков самостоятельного активного приобретения новых, дополнительных знаний, подготовку к предстоящим учебным занятиям, промежуточной аттестации.

6. Оценочные средства для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Оценочные средства дисциплины включают в себя следующие разделы:

1. Типовые контрольные вопросы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих формирование компетенций в процессе освоения дисциплины.

2. Методика оценивания персональных образовательных достижений обучающихся.

6.1 Типовые контрольные вопросы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих формирование компетенций в процессе освоения дисциплины

Примерный перечень вопросов для проведения зачёта с оценкой

1. Предмет и задачи организационного поведения.
2. Структура и основные понятия организационного поведения.
3. Основные подходы к исследованию в организационной психологии.
4. Общая схема анализа организационного поведения.
5. Типология поведения работника в организации.
6. Личность в организации: психологические характеристики.
7. Личность в организации: психические состояния и процессы.
8. Виды социального восприятия в организации.
9. Установки по отношению к работе.
10. Механизмы социализации индивида в организации.
11. Программа исследования в организационной психологии.
12. Основные методы организационной психологии.
13. Технология проведения диагностического исследования в организационной психологии.
14. Наблюдение и беседа как методы исследования в организационной психологии.
15. Эксперимент как метод исследования в организационной психологии.
16. Групповое принятие решений.
17. Факторы эффективности групповой деятельности.
18. Команды в организации и их формирование.
19. Феномены управления в малой группе.
20. Психодиагностика малой группы.
21. Методы изучения психологического климата в коллективе.
22. Ролевое давление в организации. Способы воздействия на человека в организации.
23. Ингибция и фасилитация.
24. Лидерство в организации. Стили лидерства. Модели лидерства.
25. Власть, влияние и политические процессы в организации.
26. Типы реакций на негативные организационные события и управленческие практики в зависимости от властных ресурсов работников.
27. Типы «голоса» работников.

28. Организационная культура: ключевые характеристики, структура, направления исследования.
29. Типологии организационных культур.
30. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры.
31. HR-практики и поведение работников в организации.
32. Объем и интенсивность труда: психологические аспекты проблемы
33. Проблема вознаграждения в организациях.
34. «Ресурсы» для исполнения работы. Автономия и полномочия как организационные ресурсы сотрудника.
35. Психологические механизмы обучения и развития сотрудников.
36. Качество коммуникаций в организации: основные проблемы.
37. Практики привлечения работников к участию и наделения полномочиями.
38. Сущность и типы организационного развития.
39. Планирование организационного развития.
40. Психологическая характеристика деятельности руководителя.
41. Конструктивные и деструктивные формы управленческого общения.
42. Биологическая организация процесса поведения.
43. Психическая организация процесса поведения.
44. Психические состояния и их влияние на организацию процесса поведения.
45. Социальная организация процесса поведения.
46. Сущность профессиональной пригодности. Процесс формирования профессиональной пригодности.
47. Адаптация и адаптированность личности. Личностный адаптационный потенциал.
48. Основные принципы психологического прогноза организационного поведения.
49. Классификация социальных групп.
50. Психология организационного поведения малой группы. Условия образования малой группы. Динамика группы.
51. Групповые эффекты. Уровни развития группы
52. Социально-психологические факторы формирования отношения к труду.
53. Потребности, мотивация и стимулирование трудовой деятельности.
54. Структура здоровья человека. Понятие профессионального здоровья.
55. Профессиональное самоопределение, подготовка и адаптация.
56. Отбор персонала.
57. Профессиональные деформации руководителей.
58. Проблематика принятия управленческих решений.
59. Организационная диагностика.
60. Стили управления организацией.
61. Подходы в принятии решений. Методы поиска решений.
62. Сущность и механизмы оценки принятия решений.

63. Ошибки при принятии решений. Психологические эффекты, склоняющие к ошибочным выборам.

64. Развитие личности в организации.

65. Роль ценностей и установок сотрудников в организации.

66. Сущность и содержание мотивации сотрудников.

67. Мотивация и стимулирование сотрудников.

68. Механизмы и результативность мотивации сотрудников.

69. Корпоративная культура и поведение организации.

70. Преодоление сопротивления нововведениям.

71. Обучение при вхождении в организацию.

72. Жизненный цикл работника как объект управления.

73. Профессиональный стресс. Факторы психологического стресса. Эустресс.

Дистресс.

74. Профилактика профессионального выгорания.

75. Этический фундамент профессиональной деятельности.

76. Управление поведением индивидов внутри организации.

77. Развитие самоорганизации личности в организации.

78. Управление конфликтами в организации.

79. Роль консультанта в организационном развитии.

80. Технологии и приемы консультирования должностных лиц по психологическим проблемам, связанным с организацией служебной деятельности личного состава, формированием и поддержанием в служебных (учебных) коллективах благоприятного психологического климата

6.2 Методика оценивания персональных образовательных достижений обучающихся

Оценка	Критерии оценивания зачёта с оценкой
отлично «5»	оценку «отлично» заслуживает обучающийся, освоивший знания, умения и теоретический материал без пробелов; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы.
хорошо «4»	оценку «хорошо» заслуживает обучающийся, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, в основном сформированы практические навыки.
удовлетворительно «3»	оценку «удовлетворительно» заслуживает обучающийся, частично с пробелами освоивший знания, умения и теоретический материал, некоторые практические навыки не сформированы.
неудовлетворительно «2»	оценку «неудовлетворительно» заслуживает обучающийся, не освоивший знания, умения и теоретический материал, практические навыки не сформированы.

7. Требования к условиям реализации. Ресурсное обеспечение дисциплины

7.1. Перечень программного обеспечения дисциплины, в том числе лицензионное

1. Microsoft Windows Professional, Russian – Системное программное обеспечение. Операционная система. [Коммерческая (Volume Licensing)]; ПО-BE8-834
2. Microsoft Office Standard (Word, Excel, Access, PowerPoint, Outlook, OneNote, Publisher) – Пакет офисных приложений [Коммерческая (Volume Licensing)]; ПО-D86-664
3. Adobe Acrobat Reader DC – Приложение для создания и просмотра электронных публикаций в формате PDF [Бесплатная]; ПО-F63-948

7.2. Перечень современных баз данных и информационно-справочные системы

При реализации дисциплины используются следующие современные базы данных и информационно-справочные системы, обеспечивающие индивидуальный неограниченный доступ:

федеральный портал «Российское образование» <http://www.edu.ru> – индивидуальный неограниченный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет

<http://www.consultant.ru/edu/student/study/> – КонсультантПлюс студенту и преподавателю, индивидуальный неограниченный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет.

<https://rospsey.ru/> – сайт Федерации психологов образования России, обеспечивающий индивидуальный неограниченный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет;

<https://psyjournals.ru/team/index.shtml> – портал психологических изданий, обеспечивающий индивидуальный неограниченный доступ из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет;

<http://psychology.net.ru/> – база профессиональных данных «Мир психологии».

7.3. Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

1. Афанасьева Е.А. Организационная психология. Часть 1 [Электронный ресурс] : учебное пособие по курсу "Организационная психология (психология организаций)" / Е.А. Афанасьева. — Электрон. текстовые данные. — Саратов: Вузовское образование, 2014. — 337 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/19273.html>

2. Жог В.И. Методология организационной психологии [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.И. Жог, Л.В. Тарабакина, Н.С. Бабиева. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : Московский педагогический государственный университет, 2017. — 178 с. — 978-5-94845-272-2. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/72503.html>

Дополнительная литература:

1. Быков С.В. Организационная психология [Электронный ресурс] : учебное пособие / С.В. Быков. — Электрон. текстовые данные. — Самара: Самарская гуманитарная академия, 2013. — 110 с. — 978-5-98996-000-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/64386.html>

2. Организационное поведение : учебно-методическое пособие (рабочая тетрадь) по специальности 080507 «Менеджмент организации» / составители Т. Н. Ивлева. — Кемерово : Кемеровский государственный институт культуры, 2007. — 58 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/22045.html>

7.4. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебные аудитории (специальные помещения) для проведения предусмотренных программой занятий, оснащены оборудованием и техническими средствами обучения:

столы, стулья, доска (меловая или маркерная, или интерактивная);

набор демонстрационного оборудования (ТСО): персональный компьютер, мультимедийный проектор и экран, служащие для предоставления информации большой аудитории;

учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечение доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по специальности 37.05.02 Психология служебной деятельности (уровень специалитета), специализация №4 «Психологическое обеспечение служебной деятельности в экстремальных условиях».

Автор: заведующий кафедрой педагогики и психологии экстремальных ситуаций, член-корреспондент РАЕ, д.п.н., доцент Р.Е. Булат