



ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Учебная программа учреждения высшего образования
по учебной дисциплине для специальности:

1-86 01 01 Социальная работа (по направлениям)

Направления специальности:

1-86 01 01-01 Социальная работа (социально-педагогическая деятельность)

1-86 01 01-05 Социальная работа (социальное проектирование)

Учебная программа составлена на основе ОСВО 1-86 01 01-2013 и учебных планов БГУ № М86-020/уч., № М86з-021/уч. и № М86з-022/уч. от 30.05.2013г.

СОСТАВИТЕЛЬ:

И.В.Басинская, старший преподаватель кафедры общей и клинической психологии факультета социокультурных коммуникаций Белорусского государственного университета

РЕКОМЕНДОВАНА К УТВЕРЖДЕНИЮ

кафедрой общей и клинической психологии
(протокол № 10 от 27.06.2016)

Советом факультета социокультурных коммуникаций БГУ
(протокол № 11 от 27.06.2016)

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Организационная психология является прикладной отраслью психологии, изучающей все аспекты психической деятельности людей в организациях с целью повышения организационной эффективности и создания благоприятных условий для труда, индивидуального развития и психического здоровья членов организации.

Ее объектом выступает организация как специфическая социальная система, объединяющая людей для достижения общих целей и накладывающая на поведение индивида существенные ограничения при вхождении в нее.

Поведение организации должно быть эффективным, т.е. характеризоваться оптимальным соотношением производительности труда, удовлетворенности работников, конкурентоспособности и развития организации.

Предлагаемая дисциплина раскрывает специфику и влияние формальных и социально-психологических процессов в организации на ее функционирование, рассматривает способы и методы психологического воздействия с целью повышения эффективности поведения организаций.

Цели дисциплины - сформировать у будущих специалистов в сфере социального проектирования знания классических и современных теорий и методов организационной психологии, раскрыть закономерности развития организации, выработать навыки диагностической и коррекционной работы с организацией.

Основные задачи дисциплины направлены на:

- ознакомление студентов с классическими и современными теоретико-методологическими основаниями организационной психологии;
- формирование у студентов представления об основных методах организационной психологии;
- ознакомление студентов с основными социально-психологическими феноменами организации;
- формирование у студентов представления о закономерностях развития организации;
- выработку у студентов основных навыков диагностической и коррекционной работы с организацией.

Место дисциплины и связи

Учебная дисциплина «Организационная психология» входит в число дисциплин, составляющих компонент учреждения высшего образования цикла специальных дисциплин и предназначена для реализации на первой ступени высшего образования для подготовки специалистов в области социальной работы по направлениям специальности 1-86 01 01-01 социально-педагогическая деятельность и 1-86 01 01-05 социальное проектирование.

Программа дисциплины строится с опорой на такие дисциплины как «Психология», «Психологические основы социальной работы. Социальная

психология», «Психологическая диагностика», «Социально-психологический тренинг».

Требования к освоению

В результате изучения данной дисциплины студент должен

знать:

- методологические и теоретические подходы к анализу организации;
- социально-психологические закономерности поведения человека в организации;
- пути и способы реорганизации и развития организации;
- сферы, принципы и методы деятельности специалиста в области социального проектирования в контексте организации.

уметь:

- проводить диагностическую работу с организацией;
- использовать навыки организационного консультирования при работе с заказчиком со стороны организации;
- осуществлять коррекционную деятельность с организацией и ее сотрудниками;
- разрабатывать и сопровождать процесс целенаправленных изменений организации;
- использовать технологии и методики социально-психологического тренинга в работе с организациями.

Данная дисциплина предусматривает применение следующих **методов** (технологий) обучения:

- проблемное обучение (проблемное изложение, частично-поисковый и исследовательский метод);
- коммуникативные технологии, основанные на активных формах и методах обучения (дискуссия, спор-диалог, круглый стол и др.);
- игровые технологии (деловые и ролевые игры).

Форма получения высшего образования – очная, заочная.

Общее количество часов и количество аудиторных часов в соответствии с учебным планом

Учебная дисциплина «Организационная психология» на *очной* форме обучения читается в седьмом семестре. На изучение учебной дисциплины отводится всего 144 учебных часов, из них 68 аудиторных часов (40 часов лекционных и 28 часов – практические занятия). Рекомендуемая форма отчетности – экзамен в седьмом семестре.

Учебная дисциплина «Организационная психология» на *заочной* форме обучения читается в девятом семестре. На изучение учебной дисциплины отводится всего 144 учебных часов, из них 16 аудиторных часов (10 часов лекционных и 6 часов – практические занятия), предусмотрено выполнение контрольной работы. Рекомендуемая форма отчетности – экзамен в девятом семестре.

СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОГО МАТЕРИАЛА

Тема 1. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ КАК НАУКА

Предмет и задачи организационной психологии. Место организационной психологии в системе психологической науки. Междисциплинарные связи, теоретическая и практическая значимость организационной психологии. Становление и современное состояние зарубежной и отечественной организационной психологии.

Механистический, бюрократический, структурно-функциональный подходы к организации. Перспективы развития организационной психологии. Прикладные области организационной психологии. Организационное консультирование.

Тема 2. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ АНАЛИЗА ОРГАНИЗАЦИИ

Понятие социальной организации. Законы и принципы организации. Виды организаций. Стадии развития организации. Организации как открытые системы. Внутренняя и внешняя среда организации. Уровни анализа организационной психологии: формальная структура организации, неформальная структура организации, организационное поведение.

Методологические проблемы психологических исследований организации. Современные тенденции в исследовании организаций. Основные методы исследования в организационной психологии (их возможности и ограничения): наблюдение; метод описания критических ситуаций; анализ документов; контент-анализ; опрос; анкетирование; интервьюирование; социометрия.

Тема 3. ФОРМАЛЬНАЯ СТРУКТУРА ОРГАНИЗАЦИИ

Организационные подсистемы: миссия организации (стратегические цели, методы достижения, философия и обязательства организации); техническая подсистема (техника, оборудование, вспомогательные средства, интересы других организаций); структурная подсистема (формализованные описания работы, правила и процедуры, властные и коммуникативные связи, штатное расписание, производственный поток организации).

Психологические аспекты оптимизации организационных структур. Особенности делегирования полномочий в формальной организации. Основные элементы структуры организации: разделение труда, организационные подразделения, управленческая субординация, объем контроля, централизация, формализация, сложность.

Типы структур организации и способы их оценки. Функции организации. Жизненный цикл организации. Проблема абсентеизма и текучести кадров в организации. Показатели эффективности организации.

Тема 4. НЕФОРМАЛЬНАЯ СТРУКТУРА ОРГАНИЗАЦИИ

Понятие социальной среды организации: руководитель, персонал, коммуникация. Классификация социальных групп и специфика групп в организации. Неформальные группы в организации и их роль в ее функционировании.

Коммуникативная среда организации, центры влияния и коммуникации. Информационные потоки. Типы коммуникационных сетей. Критерии эффективности коммуникативных сетей. Неформальное общение в организации и его роль в функционировании организации. Общение и стиль управления. Лидерство и руководство. Способы повышения эффективности общения в организациях.

Организационный климат. Показатели социально-психологического климата в организации. Преданность организации. Внутренний имидж организации и факторы его формирования. Понятия организационной и корпоративной культуры. Организационная культура и лидерство. Типы организационных культур. Корпоративные традиции и мероприятия как составляющие внутриорганизационного сплочения.

Тема 5. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Система и модели организационного поведения. Власть и лидерство как базовые организационные процессы. Власть как межличностное взаимодействие. Основания власти и контроль. Модель власти в межличностном взаимодействии. Феномен лидерства. Лидерство и организационная власть. Лидерство и эволюция власти в организации.

Персонал как агент организационного поведения. Положение сотрудника в организации. Распределение ролей и функций в организации. Методы выявления и пути профилактики ролевой неопределенности в организации.

Планирование служебной и профессиональной карьеры и личностного роста сотрудников. Современные требования к системе отбора персонала. Профессиональная пригодность, критерии профессиональной пригодности. Организационная адаптация и ее показатели. Аттестация персонала. Резерв на выдвижение. Обучение и развитие персонала.

Регулирование профессиональной деятельности. Мотивы и потребности людей в организациях. Взаимосвязи между потребностями и их суммарный эффект. Система трудовой мотивации персонала. Практические методы стимулирования деятельности работников. Программы материального стимулирования. Управление по целям. Обогащение труда. Партиципативность.

Система принятия управленческих решений.

Динамика развития коллектива в организации. Особенности организационных конфликтов, управление конфликтами. Способы профилактики организационных конфликтов.

Тема 6. ИЗМЕНЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ОРГАНИЗАЦИИ

Понятия организационного изменения и развития. Психологическое содержание понятия инновация или нововведение. Плановые и спонтанные организационные изменения. Модель изменений К.Левина. Размораживание, изменение, замораживание. Модель активного исследования. Плановое организационное изменение и развитие.

Процессы и стадии развития организации. Движущие силы изменений и развития организации. Объекты развития: индивид, группа, организационная система. Разработка программы развития организации. Стратегия по управлению переходной фазой в изменении. Работа с сопротивлением. Принципы управления процессом изменений и социально-психологические факторы обеспечения успешного внедрения изменений.

Методики организационного развития: «Решетка лидерства», метод обзора обратной связи, процессуальное консультирование, командообразование, социально-психологический тренинг, метод преобразования социально-технических систем, тотальное управление качеством. Возможности и ограничения методик организационного развития. Оценка мероприятий по организационному развитию. «Болезни» роста организации.

Тема 7. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ

Понятие организационного консультирования. Школы и направления организационного консультирования. Внешний и внутренний консалтинг. Система «консультант-клиент». Двойственная природа контракта при организационном консультировании.

Функциональные обязанности организационного консультанта. Ролевые позиции консультанта. Этические принципы работы организационного консультанта.

Основные фазы организационного консультирования. Работа с запросом клиента. Диагностика организации, методы диагностики и ее стадии. Составление отчета и предоставление результатов социально-психологической диагностики организации. Определение последующих шагов консультирования. Основные алгоритмы организационного консультирования. Постконсультационное сопровождение.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (ДЛЯ ОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ)

Номер раздела, темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов					Количество часов УСП	Литература	Форма контроля знаний
		Лекции	Практические	Семинарские	Лабораторные	Иное			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Организационная психология как наука							[2, 3, 7, 12, 14,15,29, 33]	
1.1	Предмет, задачи, становление и современное состояние зарубежной и отечественной организационной психологии	2							
1.2	Прикладные области организационной психологии	2							Тематическая дискуссия
2	Теоретические и методологические аспекты анализа организации							[2, 3, 6, 7, 9, 12, 14,15, 26, 29, 30, 33]	
2.1	Понятие социальной организации, законы, принципы, виды, стадии развития организации.	2							
2.2	Методологические проблемы и современные тенденции психологических исследований организации.	2							
2.3	Основные методы исследования в организационной психологии (их возможности и ограничения).		2						Ответы на вопросы

3	Формальная структура организации							[1, 2, 9, 12, 14, 29, 33]	
3.1	Организационные подсистемы: миссия организации; техническая подсистема; структурная подсистема.	2							
3.2	Психологические аспекты оптимизации организационных структур. Основные элементы структуры организации.	2							Тематическая дискуссия
3.3	Типы структур, способы оценки и показатели эффективности организации.	2	2						Разбор конкретных ситуаций (кейсов)
4	Неформальная структура организации							[5, 7, 10, 11, 24, 33]	
4.1	Понятие социальной среды организации. Неформальные группы в организации и их роль в ее функционировании.	2							Тематическая дискуссия
4.2	Коммуникативная среда организации.	2							
4.3	Неформальное общение в организации и способы повышения эффективности общения в организациях.		2						Фронтальный опрос
4.4	Организационный климат и его показатели в организации.	2							
4.5	Организационная культура и лидерство.		2						Разбор конкретных ситуаций (кейсов)
5	Организационное поведение							[3, 4, 6, 9, 15-17, 19, 21-23, 26, 28, 32, 34-37]	
5.1	Система и модели организационного поведения. Власть и лидерство как базовые организационные процессы.	2							Экспресс-тест

5.2	Персонал как агент организационного поведения.	2							
5.3	Планирование профессиональной карьеры и личностного роста сотрудников. Аттестация персонала.		2						Разбор конкретных ситуаций (кейсов)
5.4	Система трудовой мотивации персонала.		2						Ответы на вопросы
5.5	Система принятия управленческих решений.		6						Деловая игра
5.6	Особенности, управление и способы профилактики организационных конфликтов.		2						Разбор конкретных ситуаций (кейсов)
6	Изменение и развитие организации							[3, 5, 9, 12, 13, 18, 25]	
6.1	Понятия организационного изменения и развития. Плановые и спонтанные организационные изменения.	2							
6.2	Разработка программы развития организации.	2	2						Экспресс-тест
6.3	Методики организационного развития: возможности и ограничения.	2	2						Тематическая дискуссия
6.4	Оценка мероприятий по организационному развитию. «Болезни» роста организации.	2							
7	Организационное консультирование							[6, 8, 17, 20, 27, 32, 33]	
	Понятие, школы и направления организационного консультирования.	2							
	Функциональные обязанности, ролевые позиции и этические принципы работы организационного консультанта.	2							

Основные фазы организационного консультирования. Работа с запросом клиента. Постконсультационное сопровождение.	4							Ответы на вопросы
Диагностика организации: методы и стадии. Основные алгоритмы организационного консультирования.		4						Разбор конкретных ситуаций (кейсов), тематическая дискуссия
Итого	40	28						

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКАЯ КАРТА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
(ДЛЯ ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ)**

Номер раздела, темы	Название раздела, темы	Количество аудиторных часов					Количество часов УСП	Литература	Форма контроля знаний
		Лекции	Практические	Семинарские	Лабораторные	Иное			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Организационная психология как наука. Теоретические и методологические аспекты анализа организации	2						[2, 3, 7, 12, 14,15, 26, 29, 30, 33]	Тематическая дискуссия
2	Формальная и неформальная структура организации	2						[1, 2, 5, 7, 9, 12, 14, 24, 29, 33]	Ответы на вопросы
5	Организационное поведение	2						[3, 4, 6, 9, 15-17,19, 21-23, 26, 28, 32, 34-37]	
5.1	Система трудовой мотивации персонала.		2						Экспресс-тест
5.2	Система принятия управленческих решений.		2						Разбор конкретных ситуаций (кейсов)
6	Изменение и развитие организации							[3, 5, 9, 12, 13, 18, 25]	

6.1	Понятия организационного изменения и развития. Плановые и спонтанные организационные изменения.	2							
6.2	Разработка программы развития организации.		2						Разбор конкретных ситуаций (кейсов)
7	Организационное консультирование	2						[6, 8, 17, 20, 27, 32, 33]	
	Итого	10	6						

ИНФОРМАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКАЯ ЧАСТЬ

№ п.п	СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	Год издания
<i>Основная:</i>		
1	Брукс, Я. Организационное поведение: индивидуумы и группы. / Я.Брукс. - М.: ДЕЛО И СЕРВИС, 2008. – 464с.	2008
2	Гибсон, Д. Организации: поведение, структура, процессы. / Д.Л.Гибсон, М.Иванцевич, Д.Х. Донелли. - М.: ИНФРА-М, 2000. - 662 с.	2000
3	Занковский, А.Н. Организационная психология: учебное пособие для вузов. / А.Н.Занковский. - М.: Форум, 2009. - 646с.	2009
4	Зинкевич-Евстигнеева, Т.Д. Технология создания команды. / Т.Д.Зинкевич-Евстигнеева, Д.Ф.Фролов, Т.М.Грабенко. - СПб.: Речь, 2002. - 216с.	2002
5	Камерон, К., Куинн, Р. Диагностика и изменение организационной культуры./ К.Камерон, Р.Куинн. - СПб.: Питер, 2001. - 320 с.	2001
6	Морозова, Г.Б. Психологическое сопровождение организации и персонала./ Г.Б.Морозова. - СПб.: Речь, 2006. - 400 с.	2006
7	Мильнер, Б.З. Теория организации: Учебник. – 7-изд., перераб. и доп. / Б.З.Мильнер. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 864с.	2010
8.	Невис, Э. Организационное консультирование. Методики и рабочие модели для консультантов организаций, психотерапевтов, менеджеров. / Э.Невис. - СПб.: Изд-во Пирожкова, 2002. - 224 с.	2002
9	Почебут, Л.Г., Чикер, В.А. Организационная социальная психология: Учебное пособие /Л.Г.Почебут, В.А.Чикер. - СПб.: Речь, 2002. - 298 с.	2002
10	Почепцов, Г.Г. Теория коммуникации. / Г.Г.Почепцов. - М.: Рефл-бук, 2001.-656 с.	2001
11	Снетков, В.М. Психология коммуникации в организациях. / В.М. Снетков. - М.: Институт Общегуманитарных Исследований, 2002. -192 с.	2002
12	Стоу, Б.М. Антология организационной психологии / Б.М.Стоу. - М.:Вершина, 2005.-701 с.	2005
13	Стюарт, Д. Тренинг организационных изменений. /Дж.Стюарт. - СПб.: Питер, 2001.-278 с.	2001
14	Суходольский, Г.В. Организационная психология. / Г.В.Суходольский. - Х.: Гуманитарный центр, 2004. - 256 с.	2004
15	Фон Розенштиль, Л., Мольт, В., Рюттенгер, Б. Организационная психология / Пер. с нем. – Х.: Изд-во Гуманитарный Центр, 2014. – 464с.	2014
16	Фопель, К. Создание команды. Психологические игры и упражнения. / К.Фопель. - М.: Генезис, 2002. - 400 с.	2002
17	Фопель, К. Команда: консультирование и тренинг организаций. / К.Фопель. - М.: Генезис, 2005. - 395 с.	2005
18	Фрайлингер, К., Фишер, И. Управление изменениями в организации. / К.Фрайлингер, И.Фишер.- М.: Книгописная палата, 2002. - 264 с.	2002
19	Чикер, В. А. Психологическая диагностика организации и персонала. / В.А.Чикер. - СПб.: Речь, 2006. - 176 с.	2006
20	Управленческое консультирование. В 2-х томах / под ред. М.Кубра,. - М.: Интерэксперт, 1992. - Т. 1. 319 с., Т.2. 350 с.	1992

<i>Дополнительная:</i>		
21	Базаров, Т.Ю. Управление персоналом развивающейся организации. / Т.Ю.Базаров. - М.: ИПК Госслужбы, 1996. - 152 с.	1996
22	Базаров, Т.Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты: практическое пособие / Т.Ю. Базаров. — М.: КНОРУС, 2014. — 302 с.	2014
23	Власенко В.И. Психофизиология: методологические принципы профессионального психологического отбора./ В.И.Власенко. - Минск: БГМУ, 2005.-218 с.	2005
24	Дик, Ван Р. Преданность и идентификация с организацией. / Р. ван Дик. – Х.: Гуманитарный центр, 2006. - 139 с.	2006
25	Иванова, Е.И. Тренинг управления изменениями в организации / Е.Иванова. - Санкт-Петербург: Речь, 2007. - 290 с.	2007
26	Иванова, С. Оценка компетенций методом интервью: Универсальное руководство / Светлана Иванова. – М.: Альпина Паблишерз, 2011. – 155с.	2011
27	Исмагилова, Ф.С. Основы профессионального консультирования. / Ф.С.Исмагилова. - Воронеж: НПО «МОДЭК», 2003. — 256 с.	2003
28	Кирхлер, Э. Мотивация в организациях // Психология труда и организационная психология; т.1 – 2-е изд., испр. / Э.Кирхлер, К.Родлер./ Пер. с нем. - Х.: Гуманитарный центр, 2008. - 168с.	2008
29	Кирхлер, Э. Управление в организациях // Психология труда и организационная психология; т.2 – 2-е изд., испр. / Э.Кирхлер, К.Родлер./ Пер. с нем. - Х.: Гуманитарный центр, 2014. - 124с.	2014
30	Кирхлер, Э. Дизайн работ в организациях // Психология труда и организационная психология; т.3 – 2-е изд., испр., перераб. / Э.Кирхлер, Э.Хельцл./ Пер. с нем. - Х.: Гуманитарный центр, 2010. - 204с.	2010
31	Кирхлер, Э., Шротт, А. Принятие решений в организациях. // Психология труда и организационная психология; т.4 – 2-е изд., испр. / Э.Кирхлер, А.Шротт./ Пер. с нем. – Х.: Гуманитарный центр, 2009. - 176с.	2009
32	Кремень, М.А. Инновационные разработки, обоснования и принятия кадровых решений: пособие / М.А. Кремень. – Минск: Акад. упр. при Президенте Респ. Беларусь, 2014. – 174с.	2014
33	Леонова, А.Б., Чернышева, О.Н. Психология труда и организационная психология: современное состояние и перспективы (хрестоматия). / А.Б.Леонова, О.Н.Чернышева. / М.: «Радакс», 1995. - 448 с.: ил.	1995
34	Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организации. / У.Мастенбрук. - М.: ИНФРА-М, 1996. — 256 с.	1996
35	Пэйн Р.Л. Эмоции и работа: теории, исследования и методы применения. / Р.Л. Пэйн, К.Л. Купер. - Харьков: Гуманитарный центр, 2008.-541 с.	2008
36	Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность. / Х. Хекхаузен. — 2-е изд. — СПб.: Питер; М.: Смысл, 2003. — 860 с.: ил.	2003
37	Холлифорд, С., Уидетт, С. Мотивация. Практическое руководство для менеджеров / Сара Холлифорд и Стив Уидетт [пер. с англ. ООО «Пароль»]. – М.: ГИППО, 2008. – 354с.	2008

ФОРМА ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ

В качестве средств текущего контроля за учебным процессом предусматриваются:

- устные вопросы (фронтальный опрос);
- письменные экспресс-тесты (5-7 минут);
- разбор конкретных ситуаций (кейсов);
- тематические дискуссии;
- деловые игры.

Итоговая оценка формируется на основании результатов экзамена. Ликвидация задолженности по отдельным контролируемым темам дисциплины в рамках текущего контроля может проводиться в форме контрольного опроса или тестирования по материалу тем дисциплины в часы дополнительных занятий или консультаций.

Экзамен по дисциплине «Организационная психология» проводится в форме ответа студентов на вопросы экзаменационных билетов, составленных по материалам лекций и практических занятий и утвержденных на заседании кафедры не позднее, чем за две недели до начала экзаменационной сессии.

ПРОВЕДЕНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ И САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТА

Проведение практических занятий по дисциплине направлено на:

- углубление и закрепление знаний, полученных студентами на лекциях;
- формирование умения проводить диагностическую работу с организацией;
- формирование умения осуществлять коррекционную деятельность с организацией и ее сотрудниками;
- освоение технологии и методики социально-психологического тренинга в работе с организациями.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине включает изучение литературы, выполнение заданий теоретического и практического характера. Контроль за самостоятельной работой студентов осуществляется преподавателем на лекционных и практических занятиях.

Подготовка к практическому занятию – это работа над различными типами заданий:

- изучение литературы и текстов лекций;
- самостоятельный поиск ответов на вопросы по теме занятия;
- выполнение заданий поисково-творческого характера.

Примерные темы контрольных работ для студентов заочной формы обучения

1. Предмет, задачи и место организационной психологии в системе психологической науки.
2. Становление и современное состояние зарубежной и отечественной организационной психологии.
3. Механистический, бюрократический, структурно-функциональный подходы к организации.
4. Прикладные области организационной психологии.
5. Понятие, законы и принципы социальной организации.
6. Виды организаций. Стадии развития организации.
7. Внутренняя и внешняя среда организации.
8. Уровни анализа организационной психологии: формальная структура организации, неформальная структура организации, организационное поведение.
9. Современные тенденции в исследовании организаций.
10. Основные методы исследования в организационной психологии (их возможности и ограничения).
11. Организационные подсистемы: миссия.
12. Организационные подсистемы: техническая подсистема.
13. Организационные подсистемы: структурная подсистема.
14. Психологические аспекты оптимизации организационных структур.
15. Особенности делегирования полномочий в формальной организации.
16. Основные элементы структуры организации.
17. Типы структур организации и способы их оценки.
18. Жизненный цикл организации.
19. Проблема абсентеизма и текучести кадров в организации.
20. Показатели эффективности организации.
21. Понятие социальной среды организации: руководитель, персонал, коммуникация.
22. Неформальные группы в организации и их роль в ее функционировании.
23. Коммуникативная среда организации. Информационные потоки.
24. Типы коммуникационных сетей. Критерии эффективности коммуникативных сетей.
25. Неформальное общение в организации и его роль в функционировании организации.
26. Общение и стиль управления.
27. Лидерство и руководство.
28. Способы повышения эффективности общения в организациях.
29. Организационный климат и его показатели в организации.

30. Понятие организационной культуры. Типы организационных культур.
31. Организационная культура и лидерство.
32. Понятие корпоративной культуры. Корпоративные традиции и мероприятия как составляющие внутриорганизационного сплочения.
33. Система и модели организационного поведения.
34. Власть и лидерство как базовые организационные процессы.
35. Власть как межличностное взаимодействие. Модель власти в межличностном взаимодействии.
36. Феномен лидерства. Лидерство и эволюция власти в организации.
37. Персонал как агент организационного поведения. Положение сотрудника в организации.
38. Планирование профессиональной карьеры и личностного роста сотрудников.
39. Современные требования к системе отбора персонала.
40. Профессиональная пригодность, критерии профессиональной пригодности.
41. Организационная адаптация и ее показатели.
42. Аттестация персонала.
43. Обучение и развитие персонала.
44. Мотивы и потребности людей в организациях.
45. Система трудовой мотивации персонала. Практические методы стимулирования деятельности работников.
46. Программы нематериального стимулирования.
47. Система принятия управленческих решений.
48. Особенности, управление и способы профилактики организационных конфликтов.
49. Понятия организационного изменения и развития.
50. Плановые и спонтанные организационные изменения.
51. Процессы и стадии развития организации.
52. Разработка программы развития организации.
53. Методики организационного развития: возможности и ограничения.
54. Оценка мероприятий по организационному развитию.
55. Понятие организационного консультирования, школы и направления.
56. Внешний и внутренний консалтинг.
57. Система «консультант-клиент».
58. Функциональные обязанности, ролевые позиции и этические принципы работы организационного консультанта.
59. Основные фазы организационного консультирования.
60. Диагностика организации, методы и стадии.
61. Алгоритмы организационного консультирования.

ПРОТОКОЛ СОГЛАСОВАНИЯ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ УВО

Название учебной дисциплины, изучение которой связано с дисциплиной учебной программы	Кафедра, обеспечивающая изучение этой дисциплины	Предложения кафедры об изменениях в содержании учебной программы	Решение, принятое кафедрой, разработавшей учебную программу (с указанием даты и номера протокола)
1	2	3	4
Психологические основы социальной работы. Социальная психология	Кафедра общей и клинической психологии	Нет	Вносить изменения не требуется, протокол № 10 от 27.06.2016
Психология	Кафедра общей и клинической психологии	Нет	Вносить изменения не требуется, протокол № 10 от 27.06.2016
Психологическая диагностика	Кафедра общей и клинической психологии	Нет	Вносить изменения не требуется, протокол № 10 от 27.06.2016
Социально-психологический тренинг	Кафедра общей и клинической психологии	Нет	Вносить изменения не требуется, протокол № 10 от 27.06.2016

**ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ К УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЕ УВО
НА 2017 / 2018 УЧЕБНЫЙ ГОД**

№п/п	Дополнения и изменения	Основание

Учебная программа одобрена на заседании кафедры общей и клинической психологии (протокол № __ от __. __.20__ г.)

Заведующий кафедрой

доктор мед. наук,
профессор В. А. Доморацкий _____
(подпись)

УТВЕРЖДАЮ
декан факультета

кандидат техн. наук,
доцент В.Е. Гурский _____
(подпись)