ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

1. Цель освоения дисциплины

Формирование у студентов целостного, системного представления об организационной психологии, организационной культуре и особенностях её проявления и динамики в различных учреждениях.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Организационная психология» относится к базовой части блока дисциплин.
Для освоения дисциплины «Организационная психология» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплины «Документация в работе психолога», прохождения практики «Учебно-ознакомительная практика».
Освоение данной дисциплины является необходимой основой для последующего изучения дисциплин «Коррекционно-развивающая работа психолога», «Основы патопсихологии», «Психология безопасности», «Психология труда и инженерная психология», прохождения практик «Научно-исследовательская (квалификационная) практика», «Производственная практика в профильных организациях».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:
– способен использовать основные формы психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц, групп населения и (или) организаций, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья и при организации инклюзивного образования (ОПК-4);
– способен выполнять свои профессиональные функции в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры (ОПК-8).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать
– понятийный и категориальный аппарат, основные проблемы и задачи организационной психологии, теоретические представления о сущности организационной культуры, психологического климата в организации;
– основные форм психологического вмешательства (развитие, коррекция, реабилитация) в организационные процессы;

уметь
– реализовывать функции психолога в организациях разного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры;
– обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации;

владеть
– способностью прогнозировать изменения организационной культуры с течением времени и под воздействием обстоятельств;
– основными формами психологической помощи для решения конкретной проблемы отдельных лиц и (или) организации в целом, в том числе лицам с ограниченными возможностями здоровья.

4. Общая трудоёмкость дисциплины и её распределение

количество зачётных единиц – 2,
общая трудоёмкость дисциплины в часах – 72 ч. (в т. ч. аудиторных часов – 34 ч., СРС – 38 ч.),
распределение по семестрам – 5,
форма и место отчётности – зачёт (5 семестр).

5. Краткое содержание дисциплины

Организационная психология как теоретическое, научное и практическое знание.
Понятие, предмет и задачи организационной психологии. Области применения организационной психологии. Организационный климат и организационная культура.
Понятие, структура и содержание организационной культуры, системный подход к изучению культуры факторы, влияющие на особенности организационной культуры. Понятие и виды субкультур, нормативная и модальная субкультуры, контркультура. Подходы к типологизации организационных культур, характеристика основных типов.

Группы в организации, организационная культура.
Содержание и показатели анализа организационной культуры, взаимосвязь культуры и стратегии организации, влияние организационной культуры на организационную эффективность. Принципы и методы формирования организационной культуры, методы поддержания организационной культуры. Методы изменения культуры.

6. Разработчик

Передельская Светлана Александровна, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии образования и развития ФГБОУ ВО «ВГСПУ».