

Министерство здравоохранения Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ МЕДИКО-СТОМАТОЛОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ А.И. ЕВДОКИМОВА»
ФГБОУ ВО МГМСУ им. А.И. Евдокимова Минздрава России

Факультет	<u>Клинической психологии</u>
Кафедра(ы)	<u>Общей психологии</u>

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Организационная психология

Наименование дисциплины и Модуля (при наличии)/практики

37.05.01. Клиническая психология

Код и Наименование специальности

Зз.е. (108 акад. час.)

Трудоемкость дисциплины и Модуля (при наличии)/практики

Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Целью освоения дисциплины является знакомство с предметной областью, теоретическим обоснованием и методами исследований в организационной психологии как комплексной научно-практической психологической дисциплины с выходом на решение практических проблем в сфере управления человеческими ресурсами в современных организациях (в частности, в организациях здравоохранения)

В задачи дисциплины входит:

Формирование целостного представления о функционировании организации

Формирование целостного представления о закономерностях взаимодействия в трудовом коллективе

Формирование связи между теоретическими концепциями организационной психологии и их практическим применением

Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина реализуется в базовой части учебного плана подготовки специалиста для обучающихся по специальности 37.05.01. Клиническая психология и базируется на знаниях и умениях, полученных ранее в результате освоения предшествующих частей образовательной программы в рамках дисциплин «Философия», «Психология когнитивных процессов», «Психология развития и возрастная психология».

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование у обучающихся следующих профессиональных компетенций:

ПК-11 Способность организовывать условия трудовой деятельности с учетом индивидуально-личностных возможностей работника с целью снижения риска последствий нервно-психического напряжения, стресса, предупреждения психосоматических заболеваний

ПК-12 Способность организовывать деятельность ведомственных психологических служб и их структурных подразделений, координировать взаимодействия с руководителями, персоналом различных организаций

Содержание дисциплины (модуля)

Дисциплина состоит из 3 разделов.

Раздел 1. Профессиональная деятельность и представление об организации

Тема 1. Введение в психологию труда и организационную психологию

Психология труда и организационная психология как область знания, краткая история ее возникновения и развития. Предмет, связь с другими науками. Методы психологии труда и организационной психологии, их классификации. Методы построения теории, эмпирико-

познавательные методы, преобразующие методы: консультативные, коррекционные, обучающие методы, метод реконструкции. Специфика применения метода экспериментального исследования в психологии труда. Системная модель организации. Модели управления организацией. Модели управления организацией: авторитарная, основывающаяся на власти, модель опеки, ориентированная на экономические ресурсы, поддерживающая, базирующаяся на «принципе поддерживающих взаимоотношений» и руководстве, коллегиальная, развивающаяся на сотрудничестве. Применение моделей управления на практике.

Тема 2. Понятие профессионализма

Профессионализм: понятие, концепции, основные критерии. Стадии становления профессионализма. Квалификация, профессиональные знания, умения, навыки, интерференция навыков. Профессиональный опыт, профессионализм, псевдопрофессионализм, послепрофессионализм, поли- и моно-профессионализм. Профессиональные компетенции и компетентность, их соотношение с ПВК. Профессионализм, эффективность труда, их показатели и методы оценки. Подходы и методы изучения, оценки и формирования профессиональных компетентностей, профессионального опыта. Информационная и психологическая безопасность в труде.

Тема 3. Организационная культура

Организационная культура и ее сущность. Понятие «организационная культура». Элементы организации. Характеристика организационной культуры. Психологический и экономический контракты, их влияние на формирование организационной культуры предприятия. Организационное развитие: теоретические основы и методы. Организационная культура и ее влияние на поведение людей в организации. Методы исследования организационной культуры.

Организационные изменения и управление ими. Теоретические основы организационного развития. Методы организационного развития. Инновации и сопротивление нововведениям. Психологические аспекты организационного развития. Функции психолога в организации.

Раздел 2. Индивидуальное и групповое поведение в профессиональной деятельности

Тема 1. Профессиональная мотивация

Мотивация и основные теории мотиваций. Мотив и мотивация. Природа мотивации, ее структура. Потребности, виды потребностей. Виды мотивов: мотив власти, мотив аффилиации, мотив достижений, мотив избегания неудач, мотив компетентности. Влияние мотивационной системы на поведение человека. Мотивация как фактор успешности в бизнесе. Современные мотивационные модели и их практическое применение. Модели мотивации: содержательные процессуальные модели поля. Вознаграждение. Системы экономического и социального стимулирования. Аттестация по результатам деятельности. Мотивация и деятельность.

Тема 2. Функциональные состояния человека в труде.

Понятие стресса. Стресс и возможности адаптации личности к изменениям. Стресс и его природа. Причины стресса в процессе труда. Виды стресса. Понятие «порог стресса». Индивидуальная уязвимость работников в стрессовой ситуации. Влияние стресса на трудовую деятельность. Методы управления стрессом. Трудоголизм, перфекционизм, прокрастинация, лень, urgentная зависимость. Значение психологического анализа профессиональной деятельности и своеобразия профессионального опыта субъектов труда в совершенствовании содержания программ и методов профессионального обучения (в том числе, тренинговых процедур). Психологические критерии оценки адекватности содержания и методов профессионального обучения.

Тема 3. Соотношение индивидуального и группового в профессиональной деятельности. Основы коммуникации.

Формы индивидуального поведения: адаптивное и неадаптивное, конкурирующее и сотрудничающее, ассертивное и неассертивное. Межличностное поведение в организации. Природа и типология конфликтов. Стадии развития конфликта, его последствия и пути их разрешения. Управление конфликтами. Конфликт и его особенности. Виды конфликтных ситуаций. Пути решения конфликта. Конфликты при взаимодействии и навыки ведения переговоров. Лидерство и руководство, наделение властью. Соотношение понятий «лидерство» и «руководство». Лидерство: теории и подходы. Стили лидерства. Природа руководства и типология руководителей. Стили руководства. Участие в управлении. Власть и типология власти. Группа и групповое поведение. Понятия «группа», «малая группа», «коллектив». Формирование групп и их структура. Природа группового поведения. Стратегии и тактики индивида и их проявление в групповом поведении. Управленческая команда и ее создание. Организационные особенности командной деятельности.

Признаки эффективной и неэффективной команды. Психологический климат в коллективе. Формальное и неформальное общение, их особенности и значение в управлении. Эффективность групповой деятельности. Основы коммуникаций в организации и их значение. Нисходящие и восходящие коммуникации и обратная связь. Структура коммуникаций: линейная, фронтальная, радиальная, иерархическая, круговая, гармоничная. Коммуникативные барьеры: физические, психологические и семантические. Виды коммуникации: вербальная, невербальная, электронная и т.д. Коммуникативные техники и межличностные процессы. Манипулятивные технологии в общении. Этика делового общения. Принятие решений в организации. Психологическая природа принятия решений. Этапы принятия решений. Индивидуальные различия в принятии решений. Личностные ограничения для принятия решений. Групповые решения и их особенности.

Раздел 3. Практическая деятельность психолога в организации

Тема 1. Проблема профессиональной диагностики

Представление о профессиональной диагностике. Цели и задачи исследования. Методы профессиональной диагностики. Представление о профориентации. История развития профориентации. Методики профориентации. Понятие оптации. Перевыбор профессии.

Представление о профессиональном отборе. Тестирование профессионально важных качеств. Отличие тестирования и проективных методов исследования в профессиональной диагностике: положительные и отрицательные стороны. Этика профессиональной диагностики.

Методы психологического анализа происшествий. Психологические способы профилактики профессиональных ошибок, производственного травматизма и аварийности.

Тема 2. Психологическое консультирование в организации

Психологическое консультирование и его функции. Типы психологического консультирования. Роль психолога в процессе психологического консультирования. Психологическое консультирование в рамках организации. Этика психологического консультирования в организации.

Тема 3. Групповая психологическая работа в организации.

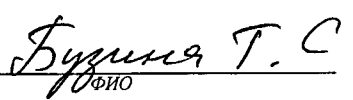
Понятие группового психологического тренинга. Отличие организационного тренинга от других форм групповой психологической работы. Преимущества и недостатки тренингового формата работы. Представление о структуре тренинга. Цели и задачи тренинговой группы. Виды тренинговых групп. Понятие групповой сплочённости и группового напряжения. Групповая динамика: структура группы и стадии её развития. Специфика разработки программы организационно-психологического тренинга.

Вид промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачёта в 3 семестре. Зачёт включает собеседование и проверку практического задания.

Зачёт проводится по окончании изучения дисциплины в период зачётно-экзаменационной сессии.

Заведующий кафедрой

 
Подпись ФИО

08.05.2018

Дата