Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Сибирский государственный индустриальный университет»

Кафедра социально-гуманитарных дисциплин

ФГБОУ ВО "СИБГИУ", ФГБОУ ВО "СИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ", СИБГИУ, СИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

1.2.840.113549.1.9.2=4216003509-421701001-004096935979, email=admin@okt.sibsiu.ru, 1.2.643.3.131.1.1=120C303034323136303033353039, 1.2.643.100.3=120B303430393639333539373 9, 1.2.643.100.1=120D313032343230313437303930 38, title=проректор по учебной работе, o=ФГБОУ ВО "СИБГИУ", ФГБОУ ВО "СИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ", СИБГИУ, СИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ, street=УЛ КИРОВА (ЦЕНТРАЛЬНЫЙ Р-Н), ДОМ 42, l=Новокузнецк, st=42 Кемеровская область - Кузбасс, c=RU, givenName=Ирина Васильевна, sn=Зоря, cn=ФГБОУ ВО "СИБГИУ", ФГБОУ ВО "СИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ", СИБГИУ, СИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ 2020.04.30 14:09:47 +07'00'

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____ И.В. Зоря
подпись
«_____» _____ 20___ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организационная психология

21.05.04 - Горное дело

Электрификация и автоматизация горного производства

Квалификация выпускника
Горный инженер (специалист)

Форма обучения
Очная форма

Срок обучения 5 лет 6 месяцев

Год начала подготовки 2020

Новокузнецк
2020

1 Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Целями учебной дисциплины являются:

– ознакомление обучающихся с наиболее важными концепциями организационной психологии и формирование целостного представления о психологических феноменах функционирования организации и по-ведения индивида и группы в ней.

Задачами учебной дисциплины являются:

– ознакомить обучающихся с современным состоянием организационной психологии, с отечественными и зарубежными организационно-психологическими теориями и концепциями;;
– сформировать у обучающихся систематические знания о психологических основах совместной деятельности;;
– сформировать у обучающихся систематические знания о психологических основах совместной деятельности;;
– сформировать у обучающихся систематические знания о психологических основах совместной деятельности;.

2 Место учебной дисциплины в структуре ООП по направлению подготовки (специальности)

Учебная дисциплина относится к учебным дисциплинам базовой части **Блока 1. Дисциплины (модули)** ООП по направлению подготовки (специальности) 21.05.04 «Горное дело».

Учебная дисциплина опирается на базовые знания и компетенции, полученные в процессе получения предыдущего образования.

Учебная дисциплина дополняет знания, умения и навыки, получаемые по одновременно изучаемым и последующим дисциплинам:

– Социология;
– Основы планирования профессиональной деятельности.

3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения учебной дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– Общекультурные / общие компетенции

Код и наименование ОК	Планируемые результаты обучения
ОК-6: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	– знать: специфику регуляции эмоциональных состояний в профессиональной деятельности; психологические аспекты исполнительской деятельности. – уметь: логически верно, аргументировано выстраивать коммуникативные отношения в социальной среде. – владеть: методами организации взаимодействия и профессионального обще-

	ния; способами принятия индивидуальных и коллективных решений; способами реализации мотива власти; методами ведения деловой беседы; приемами разрешения конфликтных ситуаций; готовностью к социальному взаимодействию на основе принятых в обществе нравственных и правовых норм.

– Общепрофессиональные компетенции

Код и наименование ОПК	Планируемые результаты обучения
ОПК-3: готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	– знать: особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий, встречающихся среди членов коллектива; этические нормы общения с коллегами и партнерами. – уметь: строить межличностные отношения и работать в группе, организовывать внутригрупповое взаимодействие с учетом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы. – владеть: навыками делового общения в профессиональной среде, навыками руководства коллективом.

4 Объем и содержание учебной дисциплины

Учебные занятия по учебной дисциплине проводятся в форме контактной работы и в форме самостоятельной работы обучающихся.

Контактная работа обучающихся с преподавателем включает в себя занятия лекционного типа (лекции), занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы), групповые консультации и индивидуальную работу обучающихся с преподавателем, промежуточную аттестацию обучающихся и иную контактную работу, предусматривающую групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем. Контактная работа обучающихся с преподавателем может быть аудиторной, внеаудиторной, а также проводиться в электронной информационно-образовательной среде.

Рабочей программой дисциплины предусмотрено проведение лекций, практических занятий (семинаров). Особое место в овладении учебной дисциплины отводится самостоятельной работе, позволяющей получить максимальное представление о данной учебной дисциплине.

Объем учебной дисциплины

Семестр / курс		***ИТОГО***	***4 семестр***
Форма промежуточной аттестации			*зачет*
Трудоёмкость	*академ. час.*	***72***	*72*
	зачетных единиц	***2***	*2*
Лекции, *академ. час.*		***8***	*8*
Лабораторные работы, *академ. час.*		***0***	*0*
Практические работы, *академ. час.*		***8***	*8*
Курсовая работа / проект, *академ. час.*		***0***	*0*
Консультации, *академ. час.*		***0***	*0*
Самостоятельная работа, *академ. час.*		***56***	*56*
Контроль, *академ. час.*		***0***	*0*

Содержание учебной дисциплины

Раздел 1 Организация как система (Понятие организационной психологии. Менеджмент и управление.
Соотношение психологии управления и организационной психологии. Предмет организационной психологии. История возникновения организационной психологии. Становление индустриальной психологии в России (20-30-е гг. XX века).
Исследование организационных структур как одно из направлений в организационной психологии. Характеристика классических моделей организации.
Школа человеческих отношений. Исследования Мэйо. Теория X-Y Д.МакГрегора. Теория Z Оучи. Теория организации Э. Кирхлера. Теория организации К. Майер-Пести. Теория организации Е. Хофманн.
Современные теоретические парадигмы организационной психологии: процессный, системный подход; ситуационный подход.
Исследование организационных структур как одно из направлений в организационной психологии. Структура организации. Виды и типы организационных структур. Жизненный цикл организации. Организационная культура как предмет исследования в организационной психологии.
\Концепция организационной структуры Гринберга и Барона. Элементы измерения организации в концепции Т. Ю. Базарова.
Типы организационных структур – иерархические (традиционные, жесткие) и адаптивные (органические, адхократические). Линейно-функциональные и линейно-штабные структуры как пример иерархических организаций. Их недостатки: инерционность в принятии решений, негибкость в реагировании на изменения, иммунитет к инновациям.
Проблемы управляемости адаптивных структур (матричных, проектных, конгломератных). Основные характеристики организационных структур – сложность, формализованность, централизация. Значимость неформальных, скрытых организаций.
Ключевая роль делегирования в реализации функции организации. Сущность делегирования. Причины сопротивления делегированию: за-

нятость, недостаточная компетентность, отношения с вышестоящим руководством, боязнь конкуренции и потери
авторитета, недоверие к подчиненным.
Психологические факторы гиперделегирования: отсутствие авторитета, боязнь ответственности, неустойчивость к неопределенности, импульсивность, конформизм, нейротизм. Правила делегирования для руководителя: учет мнений, принятие права на ошибку, доверие к подчиненным, совершенствование контроля, правильный подбор и стимулирование сотрудников.);

Раздел 2 Индивидуальное и групповое поведение в организации (Влияние индивидуальных различий на поведение человека в организации. Способности человека и их соответствие требованиям организации. Возраст, пол, семейное положение, продолжительность работы в организации и организационное поведение.
Ценностные ориентации и аттитюды и отношение к труду. Понятие и факторы удовлетворенности трудом. Мотивация труда. Лояльность организации и ее факторы.
Личность работника. Определение понятие личность. Структура свойств личности: органические, психические, социальные. Динамика и развитие свойств личности. Проявление индивидуальных особенностей личности в поведении, деятельности и общении.
Личность руководителя. Психологический портрет идеального руководителя (социально-биографические характеристики, способности, черты личности). Социальные роли руководителя организации. Социальная ответственность менеджера.
Группа (коллектив) как основа организации. Личность и малые группы в организации. Малая группа в организации. Классификация групп в организации. Структура и стадии развития группы. Процессы и механизмы групповой динамики в коллективе.
Развитие групповой сплоченности. Групповое давление и конформизм. Роли, ролевая идентификация, ролевой конфликт. Статус и функции статуса. Отношения в социальной организации. Виды отношений в группе. Культура отношений.
Регламентация группового поведения. Нормы как средство социального контроля. Функции норм. Нормы и конформное поведение. Причины конформности. Норма как власть большинства. Влияние меньшинства в организации.
Сплоченность. Сочетание личностного и группового как основа сплоченности. Факторы сплоченности: совпадение ценностей, соответствие групповых целей индивидуальным потребностям, стиль руководства, организация коммуникации. Последствия сплоченности: усиление влияния групп на индивида, рост индивидуальной адаптации, снижение текучести рабочей силы. Сплоченность и групповая продуктивность.
Понятие команды. Различие между рабочей группой и командой. Роли в

команде по М. Белбину. Принципы командообразования. Факторы успешного функционирования команды.);

Раздел 3 Организационная культура и психологический климат организации (Организационная культура как предмет исследования в организационной психологии. Типологии организационных культур. Проблема диагностики оргкультуры.

Понятие и функции организационной культуры. Уровни организационной культуры по Э.Шейну. Структура и содержание организационной культуры. Субкультуры и контркультуры в организации. Типы организационных культур. Сильные и слабые культуры. Обобщенные индикаторы уровня организационной культуры. Миссия и имидж организации. Структурные элементы материальной культуры организации. Культура организации труда и производства, условий и безопасности труда. Качество трудовой жизни (КТЖ) Скотт Д. Синк. Фирменный стиль организации. Структурные элементы духовной культуры организации. Социальные признаки этичной компании. Деловая культура: культура управления, культура поведения, культура коммуникаций. Принципы и методы формирования и управления организационной культурой. Методы диагностики организационной культуры: модели Г. Хофстеде, Камерон и Куинна.

Понятие психологического климата, его интегральный характер. Необходимость комплексного изучения психологического климата. Структура психологического климата (отношение к труду и отношение друг к другу). Факторы

психологического климата: социально-экономические, организационно-управленческие, социально-психологические. Руководство как фактор психологического климата. Влияние коммуникативной компетентности руководителя на психологический климат в организации. Психологический климат организации. Методы диагностики психологического климата. Управление психологическим климатом организации.

Общение (коммуникация) в организации. Функции общения. Коммуникативная функция общения. Структура коммуникативного акта. Средства коммуникации. Вербальное общение. Невербальные средства общения. Явный и скрытый смысл. Регулятивная функция общения. Перцептивная функция общения. Идентификация. Эмпатия. Рефлексия. Интерпретация и атрибуция. «Эффекты» межличностного восприятия. Точность межличностной перцепции. Межличностная аттракция. Обратная связь. Общение и понимание. Барьеры эффективного общения. Оценка источника сообщения. Общение и статус. Система организационного общения.

Информационные потоки. Типы коммуникационных сетей. Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления. Критерии эффективности коммуникативных сетей. Пути повышения эффективности общения в организациях.);

Раздел 4 Психология управления организационными изменениями (Жизненный цикл организации: этап становления, роста, зрелости,

старения, упадка, обновления или смерти.
Понятие организационного развития как управляемого изменения. Причины и цели планируемых изменений. Типы организационного развития. Модель организационного развития К. Левина.
Структурные и процессные методы организационного развития. Тренинги сензитивности, опросы работников, процесс-консультирование, формирование команд как основные социально-
психологические методы организационного развития. Основные этапы разработки и внедрения программы организационного развития.
Инновационная функция руководителя. Типы инноваций в организации: предметно-целевые, технико-технологические, организационно-управленческие, социально-экономические. Особенности социальных нововведений. Высокий риск и последствия социальных нововведений. Причины сопротивления инновациям и изменениям: экономические, личностные, социально-психологические. Психологические факторы инновационного процесса: установки, коммуникации, психологический климат, лидеры. Личностные факторы восприимчивости к переменам. Формы сопротивления изменениям.
Методы уменьшения сопротивления инновациям.).

5 Перечень тем лекций

№ раздела / темы дисциплины	Темы лекций	Трудоемкость, *академ.час*
Раздел 1.	Организация как система	2
Раздел 2.	Личность в организации. Групповое поведение в организации. Команды и группы	2
Раздел 3.	Проблема власти и лидерства в организации. Стили управления. Организационная культура	2
Раздел 4.	Психология управления организационными изменениями	2
Итого:		**8**

6 Перечень тем практических занятий (семинаров)

№ раздела / темы дисциплины	Темы практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, *академ.час*
Раздел 1.	Организация как система.	2
Раздел 2.	Личность в организации. Групповое поведение в организации. Команды и группы	2
Раздел 3.	Проблема власти и лидерства в организации. Стили управления. Организационная культура	2

Раздел 4.	Психология управления конфликтами и изменениями в организации	2
Итого:		**8**

7 Перечень тем лабораторных работ

№ раздела / темы дисциплины	Темы лабораторных работ	Трудоемкость, *академ.час*
	Отсутствуют	
Итого:		**0**

8 Перечень тем курсовых работ (проектов)

№ раздела / темы дисциплины	Темы курсовых работ (проектов)	Трудоемкость, *академ.час*
	Отсутствуют	
Итого:		**0**

9 Виды самостоятельной работы

№ раздела / темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, *академ.час*
Раздел 1.	1. Изучение лекционного материала; 2. Подготовка к практическому занятию; 3. Подготовка к текущему контролю; 4. Прохождение тестирования.	2
Раздел 2.	1. Изучение лекционного материала; 2. Подготовка к практическому занятию; 3. Подготовка к текущему контролю; 4. Прохождение тестирования.	2
Раздел 3.	1. Изучение лекционного материала; 2. Подготовка к практическому занятию; 3. Подготовка к текущему контролю; 4. Прохождение тестирования.	2
Раздел 4.	1. Выполнение домашнего задания; 2. Изучение лекционного материала; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Подготовка к текущему контролю;	50

	5. Прохождение тестирования; 6. Решение ситуационных задач.	
Итого:		**56**

10 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

а) основная литература:

1 Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 504 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3232-4. — URL: https://www.biblio-online.ru/book/organizacionnaya-psihologiya-425235 (дата обращения: 20.03.2020);

2 Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология : учеб. пособие для вузов / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Юрайт, 2020. — 246 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07752-0. — URL: http://www.biblio-online.ru/bcode/453308 (дата обращения: 20.03.2020);

3 Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум. – Москва : Юрайт, 2019. – 373 с. – ISBN 978-5-9916-8378-4. – URL: https://www.biblio-online.ru/book/psihologiya-upravleniya-432990 (дата обращения: 20.03.2020).

б) дополнительная литература:

1 Организационная психология : учебник и практикум / Е.И. Рогов, С.В. Жолудева, М.В. Науменко [и др.]. – 3-е изд., пер. и доп. – Москва : Юрайт, 2020. – 510 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-07328-7. – URL: http://www.biblio-online.ru/bcode/449971 (дата обращения: 20.03.2020);

2 Мандель, Б. Р. Современная организационная психология. Модульный курс : учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры). – Москва Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 446 с. – ISBN 978-5-4475-7369-0. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435528 (дата обращения: 20.03.2020);

3 Быков, С. В. Организационная психология : учебное пособие. – Самара : Самарская гуманитарная академия, 2013. – 110 с. – ISBN 978-5-98996-000-0. – URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=375365 (дата обращения: 20.03.2020).

в) ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1 Консультант студента. Электронная библиотека технического ВУЗа : электронно-библиотечная система / ООО «Политехресурс». – Москва, [200 –]. – URL: http://www.studentlibrary.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

2 ЛАНЬ : электронно-библиотечная система / ООО «ЭБС ЛАНЬ». – Санкт-Петербург, [200 –]. – URL: http://e.lanbook.com. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

3 НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА eLIBRARY.RU : база данных / ООО «НЭБ». – Москва, [200 –]. – URL: http://elibrary.ru. – Режим доступа: по подписке;

4 Университетская библиотека онлайн : электронно-библиотечная система / ООО «Директ-Медиа». – Москва, [200 –]. – URL: http://www.biblioclub.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

5 Университетская информационная система РОССИЯ : электронная библиотека / НИВЦ МГУ им. М.В. Ломоносова. – Москва, [200 –]. – URL: http://uisrussia.msu.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

6 ЭБС ЮРАЙТ www.biblio-online.ru : электронно-библиотечная система / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, [200 –]. – URL: http://www.biblio-online.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

7 Электронная библиотека // Научно-техническая библиотека СибГИУ : сайт. – Новокузнецк, [200 –]. – URL: http://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

8 Электронная библиотека УМЦ ЖДТ / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, [2013 –]. – URL: https://umczdt.ru/books/. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

9 Электронный каталог : сайт / Научно-техническая библиотека СибГИУ. – Новокузнецк, [199 –]. – URL: http://libr.sibsiu.ru.

г) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

– 7-Zip;
– ABBYY FineReader 11;
– Kaspersky Endpoint Security;
– Microsoft Office 2007;
– Microsoft Office 2010;
– Microsoft Windows 7;
– WinRAR 3.6;
– Сервис поиска текстовых заимствований Руконтекст.

д) базы данных и информационно-справочные системы:

1 КонсультантПлюс : справочно-правовая система / ООО «Информационный центр АНВИК». – Новокузнецк, [199 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки Сиб. гос. индустр. ун-та.;

2 Система ГАРАНТ : электронный периодический справочник / ООО «Правовой центр «Гарант». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.;

3 Техэксперт : информационно-справочная система / ООО «Группа компаний «Кодекс». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.;

4 Электронный реферативный журнал (ЭлРЖ) : база данных / ВИНИТИ РАН. – Москва, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки Сиб. гос. индустр. ун-та.

11 Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины

Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины включает учебные аудитории, оснащенные оборудованием, компьютерной техникой, и техническими средствами обучения, в том числе:
- учебную аудиторию для проведения занятий лекционного типа, оборудованную учебной доской, экраном и мультимедийным проектором;
- учебную аудиторию для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;
- учебную аудиторию для проведения занятий семинарского типа (практических занятий);
- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, научно-техническую библиотеку СибГИУ;
- учебную аудиторию (помещения) для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) 21.05.04 «Горное дело».

Составитель(и):

Хомичева Валентина Евгеньевна

Загуляева Елена Владимировна

Подписано цифровой подписью: Загуляева Елена Владимировна
Дата: 2020.04.30 14:10:27 +07'00'

Приложение А

Аннотация
рабочей программы дисциплины «Организационная психология»

по направлению подготовки (специальности)
21.05.04 - Горное дело

(направленность (профиль) «Электрификация и автоматизация горного производства»)
форма обучения – Очная форма

1 Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Целями учебной дисциплины являются:

– ознакомление обучающихся с наиболее важными концепциями организационной психологии и формирование целостного представления о психологических феноменах функционирования организации и по-ведения индивида и группы в ней.

Задачами учебной дисциплины являются:

– ознакомить обучающихся с современным состоянием организационной психологии, с отечественными и зарубежными организационно-психологическими теориями и концепциями;;
– сформировать у обучающихся систематические знания о психологических основах совместной деятельности;;
– сформировать у обучающихся систематические знания о психологических основах совместной деятельности;;
– сформировать у обучающихся систематические знания о психологических основах совместной деятельности;.

2 Место учебной дисциплины в структуре ООП по направлению подготовки (специальности)

Учебная дисциплина относится к учебным дисциплинам базовой части **Блока 1. Дисциплины (модули)** ООП по направлению подготовки (специальности) 21.05.04 «Горное дело».

Учебная дисциплина опирается на базовые знания и компетенции, полученные в процессе получения предыдущего образования.

Учебная дисциплина дополняет знания, умения и навыки, получаемые по одновременно изучаемым и последующим дисциплинам:

– Социология;
– Основы планирования профессиональной деятельности.

3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения учебной дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– Общекультурные / общие компетенции

Код и наименование ОК	Планируемые результаты обучения
ОК-6: готовностью действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения	– знать: специфику регуляции эмоциональных состояний в профессиональной деятельности; психологические аспекты исполнительской деятельности. – уметь: логически верно, аргументировано выстраивать коммуникативные отношения в социальной среде. – владеть: методами организации взаимодействия и профессионального общения; способами принятия индивидуальных и коллективных решений; способами реализации мотива власти; методами ведения деловой беседы; приемами разрешения конфликтных ситуаций; готовностью к социальному взаимодействию на основе принятых в обществе нравственных и правовых норм.

– Общепрофессиональные компетенции

Код и наименование ОПК	Планируемые результаты обучения
ОПК-3: готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	– знать: особенности социальных, этнических, конфессиональных, культурных различий, встречающихся среди членов коллектива; этические нормы общения с коллегами и партнерами. – уметь: строить межличностные отношения и работать в группе, организовывать внутригрупповое взаимодействие с учетом социально-культурных особенностей, этнических и конфессиональных различий отдельных членов группы. – владеть: навыками делового общения в профессиональной среде, навыками руководства коллективом.

4 Объем учебной дисциплины

Семестр / курс		***ИТОГО***	***4 семестр***
Форма промежуточной аттестации			*зачет*
Трудоёмкость	*академ. час.*	***72***	*72*
	зачетных единиц	***2***	*2*
Лекции, *академ. час.*		***8***	*8*
Лабораторные работы, *академ. час.*		***0***	*0*
Практические работы, *академ. час.*		***8***	*8*
Курсовая работа / проект, *академ. час.*		***0***	*0*
Консультации, *академ. час.*		***0***	*0*

Самостоятельная работа, *академ. час.*	***56***	*56*
Контроль, *академ. час.*	***0***	*0*

5 Краткое содержание учебной дисциплины

В структуре учебной дисциплины выделяются следующие основные разделы (темы):

Раздел 1 Организация как система (Понятие организационной психологии. Менеджмент и управление.
Соотношение психологии управления и организационной психологии. Предмет организационной психологии. История возникновения организационной психологии. Становление индустриальной психологии в России (20-30-е гг. XX века).
Исследование организационных структур как одно из направлений в организационной психологии. Характеристика классических моделей организации.
Школа человеческих отношений. Исследования Мэйо. Теория X-Y Д.МакГрегора. Теория Z Оучи. Теория организации Э. Кирхлера. Теория организации К. Майер-Пести. Теория организации Е. Хофманн.
Современные теоретические парадигмы организационной психологии: процессный, системный подход; ситуационный подход.
Исследование организационных структур как одно из направлений в организационной психологии. Структура организации. Виды и типы организационных структур. Жизненный цикл организации. Организационная культура как предмет исследования в организационной психологии.
\Концепция организационной структуры Гринберга и Барона. Элементы измерения организации в концепции Т. Ю. Базарова.
Типы организационных структур – иерархические (традиционные, жесткие) и адаптивные (органические, адхократические). Линейно-функциональные и линейно-штабные структуры как пример иерархических организаций. Их недостатки: инерционность в принятии решений, негибкость в реагировании на изменения, иммунитет к инновациям.
Проблемы управляемости адаптивных структур (матричных, проектных, конгломератных). Основные характеристики организационных структур – сложность, формализованность, централизация. Значимость неформальных, скрытых организаций.
Ключевая роль делегирования в реализации функции организации. Сущность делегирования. Причины сопротивления делегированию: занятость, недостаточная компетентность, отношения с вышестоящим руководством, боязнь конкуренции и потери
авторитета, недоверие к подчиненным.
Психологические факторы гиперделегирования: отсутствие авторитета, боязнь ответственности, неустойчивость к неопределенности, импульсивность, конформизм, нейротизм. Правила делегирования для руководителя: учет мнений, принятие права на ошибку, доверие к подчиненным, совершенствование контроля, правильный подбор и стимулирование сотрудников.);

Раздел 2 Индивидуальное и групповое поведение в организации (Влияние индивидуальных различий на поведение человека в организации. Способности человека и их соответствие требованиям организации. Возраст, пол, семейное положение, продолжительность работы в организации и организационное поведение.
Ценностные ориентации и аттитюды и отношение к труду. Понятие и факторы удовлетворенности трудом. Мотивация труда. Лояльность организации и ее факторы.
Личность работника. Определение понятие личность. Структура свойств личности: органические, психические, социальные. Динамика и развитие свойств личности. Проявление индивидуальных особенностей личности в поведении, деятельности и общении.
Личность руководителя. Психологический портрет идеального руководителя (социально-биографические характеристики, способности, черты личности). Социальные роли руководителя организации. Социальная ответственность менеджера.
Группа (коллектив) как основа организации. Личность и малые группы в организации. Малая группа в организации. Классификация групп в организации. Структура и стадии развития группы. Процессы и механизмы групповой динамики в коллективе.
Развитие групповой сплоченности. Групповое давление и конформизм. Роли, ролевая идентификация, ролевой конфликт. Статус и функции статуса. Отношения в социальной организации. Виды отношений в группе. Культура отношений.
Регламентация группового поведения. Нормы как средство социального контроля. Функции норм. Нормы и конформное поведение. Причины конформности. Норма как власть большинства. Влияние меньшинства в организации.
Сплоченность. Сочетание личностного и группового как основа сплоченности. Факторы сплоченности: совпадение ценностей, соответствие групповых целей индивидуальным потребностям, стиль руководства, организация коммуникации. Последствия сплоченности: усиление влияния групп на индивида, рост индивидуальной адаптации, снижение текучести рабочей силы. Сплоченность и групповая продуктивность.
Понятие команды. Различие между рабочей группой и командой. Роли в команде по М. Белбину. Принципы командообразования. Факторы успешного функционирования команды.);

Раздел 3 Организационная культура и психологический климат организации (Организационная культура как предмет исследования в организационной психологии. Типологии организационных культур. Проблема диагностики оргкультуры.
Понятие и функции организационной культуры. Уровни организационной культуры по Э.Шейну. Структура и содержание организационной культуры. Субкультуры и контркультуры в организации. Типы организационных

культур. Сильные и слабые культуры. Обобщенные индикаторы уровня организационной культуры. Миссия и имидж организации. Структурные элементы материальной культуры организации. Культура организации труда и производства, условий и безопасности труда. Качество трудовой жизни (КТЖ) Скотт Д. Синк. Фирменный стиль организации. Структурные элементы духовной культуры организации. Социальные признаки этичной компании. Деловая культура: культура управления, культура поведения, культура коммуникаций. Принципы и методы формирования и управления организационной культурой. Методы диагностики организационной культуры: модели Г. Хофстеде, Камерон и Куинна.
Понятие психологического климата, его интегральный характер. Необходимость комплексного изучения психологического климата. Структура психологического климата (отношение к труду и отношение друг к другу). Факторы
психологического климата: социально-экономические, организационно-управленческие, социально-психологические. Руководство как фактор психологического климата. Влияние коммуникативной компетентности руководителя на психологический климат в организации. Психологический климат организации. Методы диагностики психологического климата. Управление психологическим климатом организации.
Общение (коммуникация) в организации. Функции общения. Коммуникативная функция общения. Структура коммуникативного акта. Средства коммуникации. Вербальное общение. Невербальные средства общения. Явный и скрытый смысл. Регулятивная функция общения. Перцептивная функция общения. Идентификация. Эмпатия. Рефлексия. Интерпретация и атрибуция. «Эффекты» межличностного восприятия. Точность межличностной перцепции. Межличностная аттракция. Обратная связь. Общение и понимание. Барьеры эффективного общения. Оценка источника сообщения. Общение и статус. Система организационного общения.
Информационные потоки. Типы коммуникационных сетей. Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления. Критерии эффективности коммуникативных сетей. Пути повышения эффективности общения в организациях.);

Раздел 4 Психология управления организационными изменениями (Жизненный цикл организации: этап становления, роста, зрелости, старения, упадка, обновления или смерти.
Понятие организационного развития как управляемого изменения. Причины и цели планируемых изменений. Типы организационного развития. Модель организационного развития К. Левина.
Структурные и процессные методы организационного развития. Тренинги сензитивности, опросы работников, процесс-консультирование, формирование команд как основные социально-
психологические методы организационного развития. Основные этапы разработки и внедрения программы организационного развития.

Инновационная функция руководителя. Типы инноваций в организации: предметно-целевые, технико-технологические, организационно-управленческие, социально-экономические. Особенности социальных нововведений. Высокий риск и последствия социальных нововведений. Причины сопротивления инновациям и изменениям: экономические, личностные, социально-психологические. Психологические факторы инновационного процесса: установки, коммуникации, психологический климат, лидеры. Личностные факторы восприимчивости к переменам. Формы сопротивления изменениям.
Методы уменьшения сопротивления инновациям.).

6 Составитель(и):

Хомичева Валентина Евгеньевна