Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

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

Кафедра социально-гуманитарных дисциплин

ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет»

cn=ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», o=ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», title=проректор по учебной и воспитательной работе, c=RU, st=42 Кемеровская область - Кузбасс, l=Новокузнецк, email=uchebn_otdel@sibsiu.ru, sn=Темлянцев, givenName=Михаил Викторович, street=ул. Кирова, зд. 42, 1.2.643.3.131.1.1=120C303034323136303033353039, 1.2.643.100.1=120D313032343230313437303930 38, 1.2.643.100.3=120B303437373933353837313 6 2021.05.31 09:57:57 +07'00'

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной и воспитательной работе
_____ М.В. Темлянцев
подпись
«_____» _____ 20___ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организационная психология

21.05.04 «Горное дело»
(направленность (профиль): «Открытые горные работы»);
21.05.04 «Горное дело»
(направленность (профиль): «Обогащение полезных ископаемых»);
21.05.04 «Горное дело»
(направленность (профиль): «Подземная разработка пластовых месторождений»);
21.05.04 «Горное дело»
(направленность (профиль): «Электрификация и автоматизация горного производства»)

Квалификация выпускника
Горный инженер (специалист)

Форма обучения
Заочная форма

Срок обучения: 6 лет 1 месяц

Год начала подготовки 2021

Новокузнецк
2021

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 поведения 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;

– познакомить обучающихся с основными подходами, теориями, раскрывающими основные закономерности и механизмы индивидуального и группового поведения в организации;

– сформировать базовые навыки применения знаний в области психологии к решению практических задач в организациях.

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

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

Учебная дисциплина базируется на предварительном усвоении обучающимися учебных дисциплин:

– Культурология.

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

– Основы планирования профессиональной деятельности.

3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения учебной дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– Универсальные компетенции

Наименование категории (группы) УК	Код и наименование УК	Код и наименование индикатора достижения УК	Планируемые результаты обучения
Командная работа и лидерство	УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая ко-	УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной	– знать: психологические закономерности развития организации. – уметь: приме-

	мандную стратегию для достижения поставленной цели	цели, определяет свою роль в команде	нять психологические знания для достижений поставленной цели. – владеть: методами и методиками психологической диагностики команды.
		УК-3.2 Различает особенности поведения разных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности	– знать: основы теории психологической диагностики личности и группы. – уметь: находить различия и особенности поведения людей в окружении. – владеть: способностью работать в коллективе.
		УК-3.3 Устанавливает разные виды коммуникации (учебную, деловую, неформальную и др.)	– знать: основные понятия психологической науки. – уметь: анализировать межличностные отношения. – владеть: приемами всех видов общения.
		УК-3.4 Понимает результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата	– знать: основы психологии личности. – уметь: критически оценивать свои достоинства и недостатки. – владеть: навыками выбора средств развития достоинств и устранения недостатков.
		УК-3.5 Эффективно взаимодействует с другими членами команды,	– знать: основные принципы работы с коллек-

		в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, в презентации результатов работы команды	тивом в рамках планирования и реализации этапов жизненного цикла проекта. – уметь: реализовывать максимально эффективно свою деятельность в команде . – владеть: основными понятиями работы в команде, способностью формулировать и передавать ранее усвоенные знания, способностью к усвоению новой информации.
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение всей жизни	УК-6.1 Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы	– знать: возможные методы оценки имеющихся ресурсов (личностных, временных и т.д.) и возможные свои пределы нагрузок для успешного выполнения порученной работы. – уметь: применять знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы. – владеть: способностью к самоорганизации и саморазвитию.
		УК-6.2 Понимает важность планирования перспективных целей	– знать: способы совершенствования собственной

		деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	деятельности. – уметь: определять потребности совершенствования собственной деятельности, распределять приоритеты. – владеть: навыками совершенствования личностных возможностей.
		УК-6.3 Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	– знать: основы целеполагания . – уметь: формулировать цели собственной деятельности, достигать их. – владеть: приемами и технологиями целеполагания.
		УК-6.4 Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата	– знать: критерии эффективности использования собственных ресурсов. – уметь: выявлять и оценивать уровень развития разнообразных ресурсов собственной деятельности. – владеть: способами оценки индивидуально-личностных, профессионально-значимых качеств.
		УК-6.5 Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков	– знать: собственные образовательные потребности. – уметь: использовать все предоставляе-

			мые возможности для приобретения новых знаний и умений. – владеть: способами совершенствования собственной деятельности посредством получения новых знаний в процессе обучения.

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

Объем учебной дисциплины

Сессия / курс		***ИТОГО***	***1 сессия / 2 курс***	***2 сессия / 2 курс***
Форма промежуточной аттестации				*зачет*
Трудоёмкость	*академ. час.*	***72***	*36*	*36*
	зачетных единиц	***2***	*1*	*1*
Лекции, *академ. час.*		***2***	*2*	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*	*0*
Лабораторные работы, *академ. час.*		***0***	*0*	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*	*0*
Практические занятия, *академ. час.*		***2***	*0*	*2*
в форме практической подготовки		***0***	*0*	*0*
Курсовая работа / проект, *академ. час.*		***0***	*0*	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*	*0*
Консультации, *академ. час.*		***0***	*0*	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*	*0*
Самостоятельная работа, *академ. час.*		***64***	*34*	*30*

в форме практической подготовки	***0***	*0*	*0*
Контроль, *академ. час.*	***4***	*0*	*4*
в форме практической подготовки	***0***	*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: 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, Каме-рон 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*	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1.	Организация как система	0.5	
Раздел 2.	Индивидуальное и групповое поведение в организации	0.5	
Раздел 3.	Организационная культура и психологический климат организации	0.5	
Раздел 4.	Психология управления организационными изменениями	0.5	
Итого:		**2**	**0**

6 Перечень тем практических занятий (семинаров)

№ раздела / темы дисциплины	Темы практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1.	Организация как система	0.5	
Раздел 2.	Индивидуальное и групповое поведение в организации	0.5	
Раздел 3.	Организационная культура и психологический климат организации	0.5	
Раздел 4.	Психология управления организационными изменениями	0.5	
Итого:		**2**	**0**

7 Перечень тем лабораторных работ

№ раздела / темы дисциплины	Темы лабораторных работ	Трудоемкость, *академ.час*	
		всего	**в форме практической подготовки**

	Отсутствуют		
Итого:		**0**	**0**

8 Перечень тем курсовых работ (проектов)

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

9 Виды самостоятельной работы

№ раздела / темы дисциплины	**Виды самостоятельной работы**	**Трудоемкость, *академ.час***	
		всего	**в форме практической подготовки**
Раздел 1.	1. Изучение лекционного материала; 2. Подготовка к практическому занятию; 3. Прохождение тестирования; 4. Решение ситуационных задач.	2	
Раздел 2.	1. Изучение лекционного материала; 2. Подготовка к практическому занятию; 3. Прохождение тестирования; 4. Решение ситуационных задач.	2	
Раздел 3.	1. Изучение лекционного материала; 2. Подготовка к практическому занятию; 3. Прохождение тестирования; 4. Решение ситуационных задач.	2	
Раздел 4.	1. Изучение лекционного материала; 2. Контрольная работа; 3. Подготовка к практическому занятию; 4. Прохождение тестирования;	58	

	5. Решение ситуационных задач.		
Контроль	*Подготовка к зачёту*	4	
Итого:		**68**	**0**

10 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

а) литература:

1 Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для ву-зов / А. Л. Свенцицкий. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 504 с. – (Бакалавр. Академический курс). – URL: https://urait.ru/bcode/425235 (дата обращения: 30.04.2021);

2 Почебут, Л. Г. Организационная социальная психология : учебное пособие для вузов / Л. Г. Почебут, В. А. Чикер. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 246 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-07752-0. – URL: https://urait.ru/bcode/453308 (дата обращения: 30.04.2021);

3 Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 373 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-9916-8378-4. – URL: https://urait.ru/bcode/432990 (дата обращения: 30.04.2021);

4 Организационная психология : учебник и практикум для вузов / Е. И. Рогов [и др.] ; под общей редакцией Е. И. Рогова. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 509 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-07328-7. – URL: https://urait.ru/bcode/449971 (дата обращения: 30.04.2021).

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

3 Образовательная платформа ЮРАЙТ / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, [200 –]. – URL: https://urait.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

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

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

6 Электронно-библиотечная система IPRbooks : [коллекции: «Дошкольная педагогика. Педагогика школы», «Педагогика. Образование»] / ООО Компания «Ай Пи Ар Медиа». – Москва, [200 –]. – URL: http://www.iprbookshop.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей;

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

в) 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.

г) 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 (помещения) для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации;
- 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 для проведения занятий семинарского типа (практических занятий);

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

Составитель(и):

доцент Хомичева Валентина Евгеньевна (кафедра социально-гуманитарных дисциплин).

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры.

Загуляева Елена Владимировна

Подписано цифровой подписью: Загуляева Елена Владимировна
Дата: 2021.05.31 09:58:21 +07'00'

Приложение А

Аннотация
рабочей программы дисциплины «Организационная психология»

по направлению подготовки (специальности)
21.05.04 «Горное дело»
(направленность (профиль): «Открытые горные работы»);
21.05.04 «Горное дело»
(направленность (профиль): «Обогащение полезных ископаемых»);
21.05.04 «Горное дело»
(направленность (профиль): «Подземная разработка пластовых месторождений»);
21.05.04 «Горное дело»
(направленность (профиль): «Электрификация и автоматизация горного производства»)
форма обучения – Заочная 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 поведения 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;
– познакомить обучающихся с основными подходами, теориями, раскрывающими основные закономерности и механизмы индивидуального и группового поведения в организации;
– сформировать базовые навыки применения знаний в области психологии к решению практических задач в организациях.

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

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

Учебная дисциплина базируется на предварительном усвоении обучающимися учебных дисциплин:

– Культурология.

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

– Основы планирования профессиональной деятельности.

3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения учебной дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– Универсальные компетенции

Наименование категории (группы) УК	Код и наименование УК	Код и наименование индикатора достижения УК	Планируемые результаты обучения
Командная работа и лидерство	УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде	– знать: психологические закономерности развития организации. – уметь: применять психологические знания для достижений поставленной цели. – владеть: методами и методиками психологической диагностики команды.
		УК-3.2 Различает особенности поведения разных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности	– знать: основы теории психологической диагностики личности и группы. – уметь: находить различия и особенности поведения людей в окружении. – владеть: способностью работать в коллективе.
		УК-3.3 Устанавливает разные виды коммуникации (учебную, деловую, неформальную и др.)	– знать: основные понятия психологической науки. – уметь: анализировать межличностные отношения. – владеть: приемами всех видов

			общения.
		УК-3.4 Понимает результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата	– знать: основы психологии личности. – уметь: критически оценивать свои достоинства и недостатки. – владеть: навыками выбора средств развития достоинств и устранения недостатков.
		УК-3.5 Эффективно взаимодействует с другими членами команды, в т.ч. участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, в презентации результатов работы команды	– знать: основные принципы работы с коллективом в рамках планирования и реализации этапов жизненного цикла проекта. – уметь: реализовывать максимально эффективно свою деятельность в команде . – владеть: основными понятиями работы в команде, способностью формулировать и передавать ранее усвоенные знания, способностью к усвоению новой информации.
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6: Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки и образования в течение	УК-6.1 Применяет знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных и т.д.) для успешного выполнения порученной работы	– знать: возможные методы оценки имеющихся ресурсов (личностных, временных и т.д.) и возможные свои пределы нагрузок для успешного выполнения пору-

	всей жизни		ченной работы. – уметь: применять знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы. – владеть: способностью к самоорганизации и саморазвитию.
		УК-6.2 Понимает важность планирования перспективных целей деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	– знать: способы совершенствования собственной деятельности. – уметь: определять потребности совершенствования собственной деятельности, распределять приоритеты. – владеть: навыками совершенствования личностных возможностей.
		УК-6.3 Реализует намеченные цели деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда	– знать: основы целеполагания . – уметь: формулировать цели собственной деятельности, достигать их. – владеть: приемами и технологиями целеполагания.
		УК-6.4 Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также относительно полученного результата	– знать: критерии эффективности использования собственных ресурсов. – уметь: выявлять и оценивать уровень развития разнообразных

			ресурсов собственной деятельности. – владеть: способами оценки индивидуально-личностных, профессионально-значимых качеств.
		УК-6.5 Демонстрирует интерес к учебе и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков	– знать: собственные образовательные потребности. – уметь: использовать все предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и умений. – владеть: способами совершенствования собственной деятельности посредством получения новых знаний в процессе обучения.

4 Объем учебной дисциплины

Сессия / курс		***ИТОГО***	***1 сессия / 2 курс***	***2 сессия / 2 курс***
Форма промежуточной аттестации				*зачет*
Трудоёмкость	*академ. час.*	***72***	*36*	*36*
	зачетных единиц	***2***	*1*	*1*
Лекции, *академ. час.*		***2***	*2*	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*	*0*
Лабораторные работы, *академ. час.*		***0***	*0*	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*	*0*
Практические занятия, *академ. час.*		***2***	*0*	*2*
в форме практической подготовки		***0***	*0*	*0*
Курсовая работа / проект, *академ. час.*		***0***	*0*	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*	*0*
Консультации, *академ. час.*		***0***	*0*	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*	*0*

Самостоятельная работа, *академ. час.*	***64***	*34*	*30*
в форме практической подготовки	***0***	*0*	*0*
Контроль, *академ. час.*	***4***	*0*	*4*
в форме практической подготовки	***0***	*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 под-

чиненным, 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, Каме-рон 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):

доцент Хомичева Валентина Евгеньевна (кафедра социально-гуманитарных дисциплин).