Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

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

Кафедра социально-гуманитарных дисциплин

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

# РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организационная психология

(* Перечень направлений подготовки (специальностей) и направленностей (профилей) на следующей странице)

Форма обучения
Заочная форма

Год начала подготовки 2022

Новокузнецк
2022

СибГИУ
Подлинник электронного документа хранится в системе электронного согласования документов СибГИУ
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭП
Сертификат: 861a8d56fc2cfb6de53bd665403c592fd02b1419
Владелец: Ректор Юрьев Алексей Борисович
Действителен: с 12 февраля 2024 г. по 7 мая 2025 г.
Дата и время: 01-03-2024 01:23:14 ПРОВЕРИТЬ ПОДПИСЬ

Перечень направлений подготовки (специальностей) и направленностей (профилей):

21.05.04 «Горное дело»
(направленность (профиль): «Открытые горные работы»)
Квалификация выпускника: «Горный инженер(специалист)»
Срок обучения: 4 года 5 месяцев

21.05.04 «Горное дело»
(направленность (профиль): «Электромеханика и информационные системы в горном производстве»)
Квалификация выпускника: «Горный инженер(специалист)»
Срок обучения: 6 лет 1 месяц

21.05.04 «Горное дело»
(направленность (профиль): «Подземная разработка пластовых месторождений»)
Квалификация выпускника: «Горный инженер (специалист)»
Срок обучения: 4 года 5 месяцев

21.05.04 «Горное дело»
(направленность (профиль): «Подземная разработка пластовых месторождений»)
Квалификация выпускника: «Горный инженер (специалист)»
Срок обучения: 6 лет 1 месяц

21.05.04 «Горное дело»
(направленность (профиль): «Открытые горные работы»)
Квалификация выпускника: «Горный инженер(специалист)»
Срок обучения: 6 лет 1 месяц

21.05.04 «Горное дело»
(направленность (профиль): «Электромеханика и информационные системы в горном производстве»)
Квалификация выпускника: «Горный инженер(специалист)»
Срок обучения: 4 года 5 месяцев

23.05.04 «Эксплуатация железных дорог»
(направленность (профиль): «Промышленный транспорт»)
Квалификация выпускника: «Инженер путей сообщения»
Срок обучения: 5 лет 6 месяцев

## 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», 23.05.04 «Эксплуатация железных дорог».

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 | УК-3.1 Понимает эффективность | – знать: психологические |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели | использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет свою роль в команде | закономерности развития организации.<br>– уметь: применять психологические знания для достижений поставленной цели.<br>– 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.<br>– уметь: находить различия и особенности поведения людей в окружении.<br>– владеть: способностью работать в коллективе. |
| | | УК-3.3 Устанавливает разные виды коммуникации (учебную, деловую, неформальную и др.) | – знать: основные понятия психологической науки.<br>– уметь: анализировать межличностные отношения.<br>– 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.<br>– 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 коллек-тивом в рамках планирования и реализации эта-пов жизненного цикла проекта.<br>– уметь: реализовывать максимально эффективно свою деятельность в команде<br>.<br>– владеть: основными понятиями работы в ко-манде, 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.<br>– уметь: |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | применять знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы.<br>– 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.<br>– уметь: определять потребности совершенствования собственной деятельности, распределять приоритеты.<br>– 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.<br>– уметь: формулировать цели собственной деятельности, достигать их.<br>– владеть: приемами и технологиями целеполагания. |
| | | УК-6.4 Критически оценивает эффективность использования времени и других ресурсов при решении поставленных задач, а также | – знать: критерии эффективности использования собственных ресурсов.<br>– уметь: выявлять и |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | относительно полученного результата | оценивать уровень развития разнообразных ресурсов собственной деятельности.<br>– 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.<br>– уметь: использовать все предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и умений.<br>– 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), 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.* | | ***0*** | *0* | *0* |
| 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.* | | ***66*** | *34* | *32* |
| 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 ком-муникативного 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 | 0.5 | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | изменениями | | |
| **Итого:** | | **2** | **0** |

## 6 Перечень тем практических занятий (семинаров)

| **№ раздела / темы дисциплины** | **Темы практических занятий (семинаров)** | **Трудоемкость, *академ.час*** | |
|---|---|---|---|
| | | **всего** | **в форме практической подготовки** |
| | *Отсутствуют* | | |
| **Итого:** | | **0** | **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;<br>2. Прохождение тестирования;<br>3. Решение ситуационных задач. | 2 | |
| Раздел 2. | 1. Изучение лекционного материала;<br>2. Прохождение тестирования;<br>3. Решение ситуационных задач. | 2 | |
| Раздел 3. | 1. Изучение лекционного материала;<br>2. Прохождение тестирования; | 2 | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | 3. Решение ситуационных задач. | | |
| Раздел 4. | 1. Изучение лекционного материала;<br>2. Контрольная работа;<br>3. Прохождение тестирования;<br>4. Решение ситуационных задач. | 60 | |
| *Контроль* | *Подготовка к зачёту* | 4 | |
| **Итого:** | | **70** | **0** |

## 10 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

**а) литература:**

1 Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. – Москва : Издательство Юрайт, 2022. – 504 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-9916-3232-4. – URL: https://urait.ru/bcode/508109. (дата обращения: 28.03.2022);

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: 28.03.2022);

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: 28.03.2022);

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: 28.03.2022).

**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: https://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.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) 21.05.04 «Горное дело», 23.05.04 «Эксплуатация железных дорог».

Составитель(и):

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

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры.

**Приложение А**

**Аннотация**
**рабочей программы дисциплины «Организационная психология»**

**по направлению подготовки (специальности)**
Перечень направлений подготовки (специальностей) и направленностей (профилей):
21.05.04 «Горное дело»
(направленность (профиль): «Открытые горные работы»)
Квалификация выпускника: «Горный инженер(специалист)»
Срок обучения: 4 года 5 месяцев
21.05.04 «Горное дело»
(направленность (профиль): «Электромеханика и информационные системы в горном производстве»)
Квалификация выпускника: «Горный инженер(специалист)»
Срок обучения: 6 лет 1 месяц
21.05.04 «Горное дело»
(направленность (профиль): «Подземная разработка пластовых месторождений»)
Квалификация выпускника: «Горный инженер (специалист)»
Срок обучения: 4 года 5 месяцев
21.05.04 «Горное дело»
(направленность (профиль): «Подземная разработка пластовых месторождений»)
Квалификация выпускника: «Горный инженер (специалист)»
Срок обучения: 6 лет 1 месяц
21.05.04 «Горное дело»
(направленность (профиль): «Открытые горные работы»)
Квалификация выпускника: «Горный инженер(специалист)»
Срок обучения: 6 лет 1 месяц
21.05.04 «Горное дело»
(направленность (профиль): «Электромеханика и информационные системы в горном производстве»)
Квалификация выпускника: «Горный инженер(специалист)»
Срок обучения: 4 года 5 месяцев
23.05.04 «Эксплуатация железных дорог»
(направленность (профиль): «Промышленный транспорт»)
Квалификация выпускника: «Инженер путей сообщения»
Срок обучения: 5 лет 6 месяцев
**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», 23.05.04 «Эксплуатация железных дорог».

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 | УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, | – знать: психологические закономерности развития организации.<br>– уметь: применять |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | стратегию для достижения поставленной цели | определяет свою роль в команде | психологические знания для достижений поставленной цели.<br>– 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.<br>– уметь: находить различия и особенности поведения людей в окружении.<br>– владеть: способностью работать в коллективе. |
| | | УК-3.3 Устанавливает разные виды коммуникации (учебную, деловую, неформальную и др.) | – знать: основные понятия психологической науки.<br>– уметь: анализировать межличностные отношения.<br>– 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.<br>– уметь: критически оценивать свои достоинства и недостатки.<br>– 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 коллек-тивом в рамках планирования и реализации эта-пов жизненного цикла проекта.<br>– уметь: реализовывать максимально эффективно свою деятельность в команде<br>.<br>– владеть: основными понятиями работы в ко-манде, 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.<br>– уметь: применять знание о своих ресурсах и их пределах (личностных, |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | ситуативных, временных и т.д.), для успешного выполнения порученной работы.<br>– 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.<br>– уметь: определять потребности совершенствования собственной деятельности, распределять приоритеты.<br>– 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.<br>– уметь: формулировать цели собственной деятельности, достигать их.<br>– 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.<br>– уметь: выявлять и оценивать уровень развития разнообразных ресурсов собственной |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | | | деятельности.<br>– 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.<br>– уметь: использовать все предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и умений.<br>– 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.* | | ***0*** | *0* | *0* |
| 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.* | | ***66*** | *34* | *32* |

| | | | |
|---|---|---|---|
| *час.* | | | |
| 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 ком-муникативного 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).