Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

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

Кафедра социально-гуманитарных дисциплин

УТВЕРЖДАЮ
Директор института металлургии и материаловедения
_____ А.А. Уманский
подпись
«____» _____ 20___ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организационная психология

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

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения
Очная форма

Срок обучения: 4 года

Год начала подготовки 2025

Новокузнецк
2025

СибГИУ
Подлинник электронного документа хранится в системе электронного согласования документов СибГИУ
ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭП
Сертификат: f751bff68056aa81d7a4109cd019dba418043418
Владелец: Директор ИМиМ Уманский Александр Александрович
Действителен: с 17 мая 2024 г. по 10 августа 2025 г.
Дата и время: 08-04-2025 10:29:45 ПРОВЕРИТЬ ПОДПИСЬ

Перечень направлений подготовки (специальностей) и направленностей (профилей):
22.03.01 «Материаловедение и технологии материалов»
(направленность (профиль): «Материаловедение и технологии конструкционных и функциональных материалов (в)»)
22.03.02 «Металлургия»
(направленность (профиль): «Металлургия (в)»)
18.03.01 «Химическая технология»
(направленность (профиль): «Химическая технология неорганических веществ (в)»)

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) 22.03.01 «Материаловедение и технологии материалов», 22.03.02 «Металлургия», 18.03.01 «Химическая технология».

Учебная дисциплина базируется на предварительном усвоении обучающимися учебных дисциплин:

– Устойчивое развитие общества;
– Основы планирования профессиональной деятельности;
– Основы экономической культуры и финансовой грамотности.

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

– Социология.

3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения учебной дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– Универсальные компетенции

Наименование категории (группы)	Код и наименовани	Код и наименование индикатора	Планируемые результаты

УК	е УК	достижения УК	обучения
Командная работа и лидерство	УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	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.
		УК-3.2 Различает особенности поведения разных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности и устанавливает разные виды коммуникации (учебную, деловую, неформальную и др.)	– знать: основы теории психологической диагностики личности и группы. – уметь: находить различия и особенности по-ведения людей в окружении.
		УК-3.3 Понимает результаты (последствия) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения заданного результата команды	– знать: основные понятия психологической науки. – уметь: анализировать межличностные отношения.
Самоорганизация и саморазвитие (в том числе здоровьесбережение)	УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	УК-6.1 Применяет знания о своих ресурсах и их пределах (личностных, психофизиологических, ситуативных, временных и т.д.) для саморазвития и 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.
		УК-6.2 Планирует перспективные цели 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.
		УК-6.3 Управляет своим временем на основе современных методов и реализует намеченные цели деятельности	– знать: основы целеполагания . – уметь: формулировать цели собственной деятельности, достигать их .

4 Объем и содержание учебной дисциплины

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

Контактная работа включает в себя занятия лекционного типа (лекции), промежуточную аттестацию обучающихся и иные формы взаимодействия обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации ООП на иных условиях, в том числе при проведении промежуточной аттестации обучающихся. Контактная работа может проводиться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

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*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Лабораторные работы, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Практические занятия, *академ. час.*		***0***	*0*
в форме практической подготовки		***0***	*0*
Курсовая работа / проект, *академ. час.*		***0***	*0*

в форме практической подготовки	***0***	*0*
Консультации, *академ. час.*	***0***	*0*
в форме практической подготовки	***0***	*0*
Самостоятельная работа, *академ. час.*	***55***	*55*
в форме практической подготовки	***0***	*0*
Контроль, *академ. час.*	***9***	*9*
в форме практической подготовки	***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.
Типы организационных структур, их основные характеристики, недостатки. Проблемы управляемости адаптивных структур (матричных, проектных, конгломератных).
Делегирование и гиперделегирование: сущность, причины, факторы, правила.);

Раздел 2 Индивидуальное и групповое поведение в организации (Влияние индивидуальных различий на поведение человека в организации.
Ценностные ориентации и аттитюды, и отношение к труду. Понятие и факторы удовлетворенности трудом. Мотивация труда. Лояльность организации и ее факторы.
Личность работника.
Личность руководителя.
Группа (коллектив) как основа организации. Личность и малые группы в организации. Малая группа в организации.
Развитие групповой сплоченности. Виды отношений в группе. Культура отношений.
Регламентация группового поведения.
Понятие команды. Различие между рабочей группой и командой. Роли в команде по М. Белбину.);

Раздел 3 Организационная культура и психологический климат организации (Организационная культура как предмет исследования в организационной психологии.
Миссия и имидж организации.
Понятие психологического климата, его интегральный характер.
Общение (коммуникация) в организации.);

Раздел 4 Психология управления организационными изменениями (Жизненный цикл организации.

Организационное развитие как управляемое изменение. Инновационная функция руководителя. Сопротивление 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	2	
Раздел 2.	Индивидуальное и групповое поведение в организации	2	
Раздел 3.	Организационная культура и психологический климат организации	2	
Раздел 4.	Психология управления организационными изменениями	2	
Итого:		**8**	**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; 2. Прохождение тестирования.	8	
Раздел 2.	1. Изучение лекционного материала; 2. Прохождение тестирования.	8	
Раздел 3.	1. Изучение лекционного материала; 2. Прохождение тестирования.	8	
Раздел 4.	1. Выполнение домашнего задания; 2. Изучение лекционного материала; 3. Прохождение тестирования.	31	
Контроль	*Подготовка к зачёту*	9	
Итого:		**64**	**0**

10 Матрица компетентностных задач по учебной дисциплине

Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Контролируемые компетенции	Оценочные средства
Раздел 1.	УК-3; УК-6	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Тестовые задания
Раздел 2.	УК-3; УК-6	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Тестовые задания
Раздел 3.	УК-3; УК-6	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Тестовые задания
Раздел 4.	УК-3; УК-6	1. Вопросы для устного обсуждения (опроса); 2. Домашнее задание; 3. Тестовые задания
Зачет.	УК-3; УК-6	1. Вопросы к зачету

11 Входной контроль

11.1 Цель входного контроля – определить начальный уровень подготовленности обучающихся и выстроить индивидуальную траекторию обучения. В условиях личностно-ориентированной образовательной среды результаты входного оценивания обучающегося используются как начальные значения в индивидуальном профиле академической успешности обучающегося.

11.2 Описание оценочных средств

Форма проведения входного контроля – индивидуальный или фронтальный устный опрос. В ходе проведения входного контроля обучающимся предлагается ответить на вопросы по материалу, изученному в процессе освоения ООП ВО.

Шкала оценивания устных ответов обучающихся

Критерии оценки:

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

– полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

– сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

– логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

– сопровождение ответа примерами (учитывается умение грамотно и с пользой применять фактический материал для подкрепления теоретического при устном ответе);

– рациональность использования времени, отведенного на ответ (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени).

Оценку «зачтено» получает обучающийся, если он при собеседовании обнаруживает знание и понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, в том числе и самостоятельно составленные; при ответе на вопросы излагает материал последовательно и правильно, полно и аргументировано отвечает по содержанию задания; рационально использует время, отведенное на ответ.

Оценку «не зачтено» получает обучающийся, который не рационально использует время, отведенное на ответ; обнаруживает незнание ответа на соответствующий вопрос; допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл; беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «не зачтено»

отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые требуют проведения дополнительных индивидуальных консультаций.

Вопросы для входного контроля знаний обучающихся приведены в приложении.

12 Текущий контроль

12.1 Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной) обучающихся. Данный вид контроля стимулирует у обучающихся стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины и позволяет оценить степень освоения изученного материала.

Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе педагогического работника, в том числе посредством использования СУО «Moodle».

Формы проведения текущего контроля – вопросы для устного обсуждения (опроса); домашнее задание; тестовые задания.

12.2 Описание оценочных средств

Шкалы оценивания (методики оценки)

12.2.1 Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся

С целью контроля и подготовки обучающихся к изучению новой темы в начале занятия лекционного типа (лекции) педагогическим работником проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по выполненным заданиям предыдущего раздела (темы).

Критерии оценки:

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

– полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

– сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

– логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

– рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

– своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается умение

грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

– использование дополнительного материала (обязательное условие);

– рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется затянутость выполнения задания, устного ответа во времени).

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся:

– полно и аргументировано отвечает по содержанию задания;

– обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, в том числе самостоятельно составленные;

– излагает материал последовательно и правильно.

Оценка «хорошо» ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1 – 2 ошибки, которые сам же исправляет.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

– излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

– не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

– излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «неудовлетворительно» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному освоению последующего материала.

12.2.2 Рекомендации по оцениванию домашнего задания

Домашнее задание – это самостоятельная форма учебной деятельности обучающегося, которая осуществляется без непосредственного руководства и контроля со стороны педагогического работника, но по его поручению.

Критерии оценки:

– правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

– полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

– сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

– логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный ответ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

– рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

– использование при ответе требований нормативных документов, учебной литературы (обязательное условие);

– использование графических элементов с целью выделения особо значимой информации: таблиц, схем, рисунков и т.п.

Критерии оценки домашнего задания

Наименование параметра оценки	Оценка
Обучающийся выполнил задание в полном объёме; полно и аргументировано отвечает по содержанию задания; обнаруживает понимание материала; может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры, в том числе самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно.	отлично
Обучающийся выполнил задание, удовлетворяющее тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает несколько незначительных ошибок.	хорошо
Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений задания, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке ответа; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.	удовлетворительно
Обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений или ответа в целом, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка «неудовлетворительно» отмечает такие недостатки в подготовке обучающегося, которые являются серьезным препятствием к успешному освоению последующего материала.	неудовлетворительно

12.2.3 Рекомендации по оцениванию результатов тестирования обучающихся

Тестирование проводится по изученным разделам (темам) учебной дисциплины для выявления уровня знаний и умений обучающегося, мотивирования обучающегося к активизации самостоятельной работы по усвоению учебного материала, выявления и устранения пробелов в знаниях, повышения дисциплины и организации учебной деятельности обучающегося.

Тестирование проводится в СУО «Moodle» в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся. Для тестирования используется 25 вопросов из базы типовых тестовых заданий по изученным разделам (темам) учебной дисциплины. Обучающийся выбирает один ответ из предложенных вариантов ответа. В случае выбора неправильного ответа обучающийся получает за данный вопрос 0 баллов; в случае правильного ответа – 1 балл.

Оценка формируется в соответствии с критериями таблицы:

Максимальный балл	Проходной балл	Оценка
25	не менее 13	зачтено
12	и менее	не зачтено

Задания и вопросы для текущего контроля знаний обучающихся по разделам (темам) учебной дисциплины приведены в приложении.

13 Промежуточная аттестация

13.1 Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся по учебной дисциплине предназначены для оценки степени достижения запланированных результатов обучения по завершению изучения учебной дисциплины в установленной учебным планом форме и позволяют определить качество усвоения изученного материала.

Итоговой формой контроля сформированности компетенций у обучающихся по учебной дисциплине является: зачет.

Оценочные материалы для промежуточной аттестации обучающихся включают: вопросы к зачету.

13.2 Оценивание обучающегося на зачете

Оценка	Требования к знаниям
зачтено	Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если он твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, обладает необходимыми умениями и приемами их выполнения, а также имеет достаточно полное представление о значимости знаний по учебной дисциплине.
не зачтено	Оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, неуверенно отвечает, допускает серьезные ошибки, не имеет представлений по методике выполнения практической работы. Как правило, оценка «не зачтено» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по данной учебной дисциплине.

Задания и вопросы для промежуточной аттестации обучающихся приведены в приложении.

14 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

а) литература:

1 Свенцицкий, А. Л. Организационная психология : учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 506 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-16410-7. – URL: https://urait.ru/bcode/534428 (дата обращения: 23.03.2025);

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, 2024. – 246 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-07752-0. – URL: https://urait.ru/bcode/538931 (дата обращения: 23.03.2025);

3 Селезнева, Е. В. Психология управления : учебник и практикум для вузов / Е. В. Селезнева. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 373 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-9916-8378-4. – URL: https://urait.ru/bcode/536247 (дата обращения: 23.03.2025).

б) ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1 Консультант студента : электронно-библиотечная система / ООО «КОНСУЛЬТАНТ СТУДЕНТА». – 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: https://biblioclub.ru. – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – URL: http://www.biblioclub.ru;

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

6 Электронные периодические издания ИВИС : универсальная база данных / ООО «ИВИС». – Москва, [200 –]. – URL: http://eivis.ru. – Режим доступа: по подписке;

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

в) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

– 7-Zip;
– ABBYY FineReader;
– Adobe Acrobat Reader;
– Astra Linux Special Edition;
– Kaspersky Endpoint Security;
– Microsoft Office;
– Microsoft Windows;
– OnlyOffice;
– ProjectLibre;
– WinRAR;
– Р7-Офис;
– Сервис поиска текстовых заимствований Руконтекст.

г) базы данных и информационно-справочные системы:

1 ГАРАНТ : справочно-правовая система / ООО «Правовой центр «Гарант». – Кемерово, [200 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть Сиб. гос. индустр. ун-та.;

2 КонсультантПлюс : справочно-правовая система / ООО «Информационный центр АНВИК». – Новокузнецк, [199 –]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки 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.

15 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) 22.03.01 «Материаловедение и технологии материалов», 22.03.02 «Металлургия», 18.03.01 «Химическая технология».

Составитель(и):

доцент Пьянкова Людмила Алексеевна (кафедра социально-гуманитарных дисциплин).

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседании кафедры.

Согласовано:
к.п.н., директор

МБНОУ В.Н. Пересыпкин
Лицей № 11
должность, степень, звание представителя работодателя | подпись | инициалы, фамилия

Приложение

Задания для входного контроля знаний обучающихся

Перечень заданий (вопросов) для входного контроля знаний обучающихся:

1. В чем вы видите значение организационной психологии для буду- щей профессиональной деятельности?
2. Каково ее значение для исполнителя, руководителя коллектива, участника проектной группы?

Задания и вопросы для текущего контроля знаний обучающихся по разделам (темам) учебной дисциплины

Раздел 1. Организация как система

1. Вопросы для устного обсуждения (опроса)

Используется для выявления степени усвоения материалов лекции, а также в процессе самостоятельной работы по изучению учебной литературы раздела 1.

Перечень вопросов для обсуждения:

1. Приведите примеры проявления теории X.
2. Приведите примеры проявления теории У.
3. В чем ценность Хоторнских экспериментов?

4. Что общего и в чем различия между теориями организации Э. Кирхлера, К. Майер-Пести, Е. Хофманн?

5. Опишите организацию с использованием системного подхода.

6. Опишите организацию с использованием ситуационного подхода.

7. Опишите организацию с использованием процессного подхода.

8. Приведите пример делегирования полномочий руководителем.

9. Почему многие руководители испытывают сложности при делегировании полномочий? Кому проще делегировать – авторитарному или демократическому руководителю?

10. Что представляет собой гиперделегирование? Какому стилю руководства оно соответствует?

2. Тестирование по результатам освоения лекционного материала и самостоятельной работы

Тестирование проводится для определения степени усвоения материалов лекций, а также выполнения самостоятельной работы в рамках часов, отведенных на самостоятельную работу обучающихся, в СУО «Moodle».

Перечень вопросов для тестирования:

1. Выберите правильный ответ из перечня.

Организационная психология – это …

а) раздел прикладной психологии, изучающий социально-психологические свойства людей, определяющие их поведение в организациях, а также социально-психологические характеристики самих организаций, оказывающие влияние на организационные процессы и эффективность организации;

б) раздел психологии, изучающий психологические закономерности управленческой деятельности; ее основная задача – анализ психологических условий и особенностей управленческой деятельности с целью повышения эффективности и качества работы в системе управления;

в) раздел психологии, изучающий закономерности поведения и деятельности людей, обусловленные их принадлежностью к определенным общественным группам, а также психологические характеристики этих групп;

г) раздел психологии, изучающий личность и различные индивидуальные процессы; акцент делается на попытке создать согласованную картину личности в её взаимосвязях с миром, жизнью, социумом, другими; кроме того, изучаются динамические аспекты душевной жизни, индивидуальные различия.

2. Выберите правильный ответ из перечня.

Автором теории X и теории Y является…

а) А. Файоль;

б) Ф. Тейлор;

в) У. Оучи;

г) Д. Макгрегор.

3. Установите правильную интерпретацию понятий и их определений из указанного перечня, выбрав 1 вариант.

а) Комплекс мероприятий, направленных на улучшение внутренних процессов, структуры и управления с целью достижения стратегических целей и повышения эффективности деятельности – организационное развитие.

б) Двусторонний процесс взаимного влияния организации на людей и людей на организацию, поведение людей в организации, детерминированное организационными факторами и оказывающее влияние на организационные процессы - организационное поведение.

в) Совокупность ценностей, традиций, норм, верований, обычаев, воплощённых в разных аспектах деятельности организации, которые делают её уникальной – организационная структура.

г) Формальная система, которая определяет, как управляются и координируются различные функциональные направления, подразделения и индивиды в организации – организационная культура.

4. Прочитайте текст и установите соответствие, выбрав 1 правильный ответ из перечня.

Данный этап развития организационной психологии как науки был связан с активным методологическим поиском, разработкой парадигм, подходов и концепций для изучения человеческого поведения в организации. Акцент ставился на предприятия, производившие необходимые социуму продукты. Возникли первые модели, демонстрирующие системность взаимодействия сотрудников фирм.

а) 1960-е - середина 1980-х;

б) середина 1980-х - начало 1990-х;

в) с 1990-х и по наши дни.

5. Выберите правильный ответ из перечня.

В современной науке выделяют следующие типы организационных структур:

а) авторитарная и демократическая;

б) механистическая и социальная;

в) техническая и социальная;

г) иерархическая и адаптивная.

6. Прочитайте текст и установите соответствие, выбрав 1 правильный ответ из перечня.

Организация работы, при которой руководитель распределяет между подчиненными конкретные задания – это …

а) делегирование;

б) мотивация;

в) управление;

г) контроль.

Раздел 2. Индивидуальное и групповое поведение в организации

1. Вопросы для устного обсуждения (опроса)

Перечень вопросов для обсуждения:

1. Как проявляется влияние индивидуальных различий (способности, возраст, пол, семейное положение и др.) на поведение человека в организации?

2. Опишите типы темперамента и его влияние на поведение индивида в организации.

3. Приведите примеры проявления типа темперамента у руководителя и подчиненного.

4. Опишите существующие стили руководства и их влияние на организацию.

5. Перечислите факторы удовлетворенности трудом.

6. Опишите психологический портрет идеального руководителя (социально-биографические характеристики, способности, черты личности).

7. Как обеспечить сплоченность группы?

8. Приведите пример групповых норм.

9. Что такое команда? В чем различия между командой и группой?

10. Приведите примеры колей в команде.

2. Тестирование по результатам освоения лекционного материала и самостоятельной работы

1. Прочитайте текст и установите соответствие, выбрав 1 правильный ответ из перечня.

Совокупность характеристик членов группы (численный, возрастной, половой состав, национальное положение) – это …

а) композиция группы;

б) конструкция группы;

в) построение группы;

г) структура группы.

2. Выберите правильный ответ из перечня.

Основным инструментом психологического влияния руководителя на группу является его …

а) авторитет;

б) власть;

в) статус;

г) служебное положение.

3. Выберите правильный ответ из перечня.

Определенные правила, выработанные группой, принятые её большинством и регулируемые взаимоотношениями между членами группы, понимаются как …

а) групповые нормы;

б) организационная культура;

в) законы коллектива;

г) организационная структура.

4. Прочитайте текст и установите соответствие, выбрав 1 правильный ответ из перечня.

В своем развитии команда проходит следующие этапы:

а) функционирование – нормирование – бурление – формирование – роспуск или переформирование;

б) бурление – формирование – функционирование – нормирование - роспуск или переформирование;

в) нормирование – бурление – формирование – функционирование - роспуск или переформирование;

г) формирование – бурление – нормирование – функционирование - роспуск или переформирование.

5. Прочитайте текст и установите соответствие, выбрав 1 правильный ответ из перечня.

Непосредственно или преднамеренно создаваемое визуальное впечатление о личности или социальной структуре – это…

а) имидж;

б) стиль;

в) стереотип;

г) установка.

6. Прочитайте текст и установите соответствие, выбрав 1 правильный ответ из перечня.

Увеличение сплоченности группы приводит, как правило, к …

а) стремлению членов группы уменьшить свой личный вклад в совместную деятельность;

б) желание ослабить влияние группы и перейти в другую;

в) уменьшению влияния группы на ее членов;

г) усилению влияния группы на ее членов.

Раздел 3. Организационная культура и психологический климат организации

1. Вопросы для устного обсуждения (опроса)

Перечень вопросов для обсуждения:

1. Что такое организационная культура? Какие типы организационных культур бывают?

2. В чем отличия сильной и слабой организационной культуры?

3. Что такое миссия организации? Как ее формулировать? Приведите пример миссии.

4. Что такое имидж и фирменный стиль организации? В чем отличия?

5. Опишите элементы материальной культуры какой-либо реально существующей организации.

6. Опишите элементы духовной культуры какой-либо реально существующей организации.

7. Какие принципы и методы формирования и управления организа-ционной культурой существуют? Какие из них наиболее действенны? Почему?

8. Что такое психологический климат организации? В чем его отличия от организационной культуры?

9. Приведите пример системы коммуникаций в организации. Как осуществляют формальные и неформальные коммуникации?

10. Перечислите принципы эффективного делового общения.

2. Тестирование по результатам освоения лекционного материала и самостоятельной работы

1. Выберите правильный ответ из перечня.

Динамическая система правил, разделяемых членами организации – это …

а) организационный климат;

б) нормы организации;

в) социально-психологический климат;

г) организационная культура.

2. Прочитайте текст и установите соответствие, выбрав 1 правильный ответ из перечня.

Форма межличностного общения, предполагающая воздействие на партнера по общению с целью достижения своих скрытых намерений, называется …

а) манипуляция;

б) махинация;

в) диалог;

г) диспут.

3. Установите правильную интерпретацию понятий и их определений из указанного перечня, выбрав 1 вариант.

а) Участник конфликтной ситуации, имеющий точку зрения, взгляды, убеждения, аргументы, которые отличаются от основных, исходных или по сравнению с Вашими – *оппонент*.

б) Специалист, занимающийся изучением, диагностикой и разрешением конфликтов разного уровня и направленности, будь то межличностные, групповые или организационные - *менеджер*.

в) Особый тип руководителя, который объединяет усилия всего персонала и использует ресурсы организации для достижения единой цели – *конфликтолог*.

г) Лицо, группа лиц, фирма, предприятие, соперничающие в достижении идентичных целей, в стремлении обладать теми же ресурсами, благами, занимать положение на рынке – *партнер*.

4. Установите правильную интерпретацию понятий и их определений из указанного перечня, выбрав 1 вариант.

В функциональном подходе выделяются следующие параметры организационной культуры:

а) Индекс, определяющий уровень, при котором люди в культуре нервничают от ситуаций, воспринимаемых ими как неструктурированные, неясные или непредсказуемые, и от ситуаций, которых они пытаются избежать, поддерживая строгие кодексы поведения и веру в абсолютные истины - толерантность к неопределённости.

в) Индивидуализм степень, с которой менее влиятельные члены общества или организации принимают иерархические различия как норму – миссия организации.

в) Конкретные, чётко сформулированные задачи, достижение которых представляет собой приоритет для предприятия в определённый период времени – *миссия организации*.

г) Чётко сформулированный смысл её существования и предназначения. Это философия и стратегия бизнеса в перспективе, отвечающая на вопрос — для чего существует компания, кроме заработка денег – *цели организации*.

5. Выберите правильный ответ из перечня.

Для инновационной корпоративной культуры характерно …

а) выработка идей;

б) развитие;

в) индивидуализм;

г) готовность нести ответственность.

6. Установите правильную интерпретацию понятий и их определений из указанного перечня, выбрав 1 вариант.

а) процесс, в ходе которого человек, группа или организация передает какой-либо вид информации другому человеку, группе или организации - *коммуникация*;

б) преобладающая эмоциональная атмосфера, связь людей в коллективе, их переживания и настроение, взаимоотношения между коллегами и руководителем - конфликт.

в) манера поведения руководителя, его принципы взаимодействия с членами команды - организация;

г) столкновение взаимоисключающих интересов двух и более сторон, а также острый способ разрешения возникающих противоречий – *связи с общественностью*.

Раздел 4. Психология управления организационными изменениями

1. Вопросы для устного обсуждения (опроса)

Перечень вопросов для обсуждения:

1. Какие стадии жизненного цикла организации выделяют? Какие процессы происходят на каждой стадии?

2. Какие типы организационного развития выделяют?

3. Поясните модель организационного развития К. Левина на примере реально существующей организации.

4. В чем заключается инновационная функция руководителя?

5. Приведите примеры предметно-целевых, технико-технологических, организационно-управленческих, социально-экономических инноваций.

6. В чем особенности социальных нововведений?

7. Приведите примеры сопротивления инновациям. Каковы их причины?

8. Поясните психологические факторы инновационного процесса.

9. Назовите формы сопротивления инновациям.

10. Поясните методы уменьшения сопротивления инновациям.

2. Тестирование по результатам освоения лекционного материала и самостоятельной работы

1. Установите правильную интерпретацию понятий и их определений из указанного перечня, выбрав 1 вариант.

а) совокупность стадий развития, которые проходит организация за период своего существования – *жизненный цикл организации*;

б) Определённый период времени, в течение которого инновация обладает активной жизненной силой и приносит производителю и/или продавцу прибыль или другую реальную выгоду - *организационное развитие*.

в) Форма координации действий персонала, которая характеризуется предоставлением подчинённым полной свободы действий при почти абсолютном отсутствии контроля со стороны руководства - *организационное поведение*;

г) Комплекс мероприятий, направленных на улучшение внутренних процессов, структуры и управления с целью достижения стратегических целей и повышения эффективности деятельности - *жизненный цикл инновации*.

2. Прочитайте текст и установите соответствие, выбрав 1 правильный ответ из перечня.

Установка или поведение, демонстрирующее нежелание производить или поддерживать изменения - это …

а) сопротивление переменам;

б) черта характера;

в) элемент слабой корпоративной культуры;

г) конфликт.

3. Прочитайте текст и установите соответствие, выбрав 1 правильный ответ из перечня.

Поэтапное внедрение технологий, форм и методов управления организацией, ее структурой и ее персоналом – это …

а) жизненный цикл организации;

б) организационное развитие;

в) организационное поведение;

г) жизненный цикл инновации.

4. Выберите правильный ответ из перечня.

К какой стадии организационных изменений относится идентификация участника изменений с носителем новых установок?

а) замораживание;

б) изменение;

в) размораживание;

г) рост.

5. Выберите правильный ответ из перечня.

На какой стадии организационных изменений происходит окончательное принятие новых установок, навыков и знаний человеком и интеграция их в свои привычные способы действия?

а) замораживание;

б) изменение;

в) размораживание;

г) рост.

6. Прочитайте текст и установите соответствие, выбрав 1 правильный ответ из перечня.

Данный вид изменений касается производственного и маркетингового процесса, связанного с выводом на рынок новой продукции.

а) радикальные преобразования;

б) умеренное преобразование;

в) обычные изменения;

г) перестройка организации.

7. Выберите правильный ответ из перечня.

К какому методу преодоления сопротивления изменениям относится всесторонняя поддержка рядовых работников в новой ситуации, обучение и переобучение их?

а) участие и вовлечение;

б) помощь и поддержка;

в) предоставление информации;

г) переговоры и соглашения.

3. Выполнение домашнего задания

Индивидуальное домашнее задание предусматривает прохождение психологического тестирования. Задание выполняется в письменном виде, отчет о выполнении домашнего задания представляется на практическом занятии.

Перечень тестов для прохождения:

1. Тест на определение типа темперамента – Личностный опросник Г.Ю. Айзенка (адаптирован А.Г. Шмелевым).

2. Тест: Оценка стиля управления.

3. Тест Ролевые позиции в межличностных отношениях по Э. Берну (тест: ребенок, взрослый, родитель).

4. Каков ваш стиль поведения в конфликтной ситуации (методика К. Томаса)?

Вопросы к зачету

1. Раскройте понятие, объект и предмет организационной психологии.
2. Что собой представляет школа человеческих отношений?
3. В чем сущность теории X – Y Д. МакГрегора, теории Z Оучи?
4. Раскройте основные положения теории организации Э. Кирхлера; теории организации К. Майер-Пести; теории организации Е. Хофманн.
5. Каковы современные теоретические парадигмы организационной психологии: процессный подход, системный подход; ситуационный подход?
6. Что представляет структура организации? Назовите и охарактеризуйте виды и типы организационных структур.
7. Что собой представляет жизненный цикл организации?
8. Каковы проблемы управляемости адаптивных структур?
9. Что собой представляет организационная культура как предмет исследования в организационной психологии?
10. Назовите типологию организационных культур.
11. Какова сущность делегирования? В чем заключаются причины сопротивления делегированию?
12. Что собой представляет индивидуальное поведение в организации?
13. Что собой представляет групповое поведение в организации?
14. Раскройте понятие «личность работника организации» как совокупность индивидуально-типологических особенностей.
15. Что собой представляет личность руководителя? Опишите психологический портрет идеального руководителя.
16. Что собой представляет группа (коллектив) как основа организации? Раскройте понятие «развитие групповой сплоченности».
17. Раскройте понятие команды. В чем различие между рабочей группой и командой? Каковы принципы командообразования?
18. Раскройте понятие психологического климата. В чем его интегральный характер?
19. Что собой представляет общение (коммуникация) в организации?
20. Что собой представляет жизненный цикл организации? Каковы его этапы?
21. Каковы типы организационного развития?
22. Что следует понимать под инновационной функцией руководителя?
23. Назовите причины сопротивления инновациям и изменениям.
24. Укажите и раскройте методы уменьшения сопротивления инновациям.