

Министерство образования и науки РФ

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

Кафедра социально-гуманитарных дисциплин

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе –
первый проректор

_____ А.В. Феоктистов
« _____ » _____ 2018 г.

**ПРОГРАММА
УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

«Организационная психология»

Направление подготовки
09.03.03 Прикладная информатика

Направленность
Прикладная информатика в информационной сфере

Квалификация выпускника
Бакалавр

Форма обучения
Заочная

Новокузнецк
2018

1 Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Цель курса «Организационная психология» – ознакомление обучающихся с наиболее важными концепциями организационной психологии и формирование целостного представления о психологических феноменах функционирования организации и поведения индивида и группы в ней.

Основные задачи учебной дисциплины:

- 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

Учебная дисциплина относится к дисциплинам базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана» по направлению подготовки 09.03.03 Прикладная информатика.

Учебная дисциплина предваряет изучение дисциплины «Социология».

Учебная дисциплина изучается на 3 курсе, завершается зачетом.

3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения дисциплины «Организационная психология» направлен на формирование следующих компетенций:

– общекультурные компетенции:

ОК-6 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Структура компетенции:

знать:

- психологические закономерности развития организации, её структуру, функции и содержание;
- психологическое содержание организационной культуры;
- основы группового поведения в организации;
- мотивацию поведения личности в организации;
- психологические аспекты управления организационными изменениями;

уметь:

- использовать теоретические знания для анализа организационно-психологических проблем;
- применять психологические знания в учебной и профессиональной деятельности;

владеть:

- конкретными методами и методиками психологической диагностики личности и группы;
- приемами делового общения, приемами решения конфликтных ситуаций, позволяющими работать в команде.

ОК-7 - способностью к самоорганизации и самообразованию

Структура компетенции:

знать:

- проблематику, методы, основные достижения и тенденции развития организационной психологии, отечественные и зарубежные организационно-психологические теории и концепции;

уметь:

- анализировать процессы развития межличностных отношений в группе;
- соблюдать правила разрешения конфликтных ситуаций в коллективе;

владеть:

- навыками психологического изучения индивидуальных установок, мотивов, особенностей коммуникаций и способов поведения человека в организации.

4 Структура и содержание учебной дисциплины

Программой учебной дисциплины «Организационная психология» предусмотрено проведение лекций. Особое место в овладении учебной дисциплины «Организационная психология» отводится самостоятельной работе, позволяющей получить максимальное представление о данной учебной дисциплине.

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы (72 академических часа).

Тематический план учебной дисциплины «Организационная психология»

Наименование разделов учебной дисциплины	Количество часов				
	всего	в том числе			
		аудиторные			самостоя- тельная работа
		лекции	ЛР	ПЗ	
Раздел 1. Организация как система	14	1			13
Раздел 2. Индивидуальное и групповое поведение в организации	14				14
Раздел 3. Организационная культура и психологический климат организации	14				14
Раздел 4. Психология управления организационными изменениями	14	1			13
Контроль (зачет)	4				4
Контрольная работа	12				12
Всего по дисциплине (часов)	72	2			70
Всего по дисциплине (зачетных единиц)	2				
Вид промежуточной аттестации - зачет					
Примечание – ЛР – лабораторные работы, ПЗ – практические занятия.					

Содержание учебной дисциплины «Организационная психология»

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 Х - 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 attitudes и отношение к труду. Понятие и факторы удовлетворенности трудом. Мотивация труда. Лояльность организации и ее факторы.

Личность работника. Определение понятие личность. Структура свойств личности: органические, психические, социальные. Динамика и развитие свойств личности. Проявление индивидуальных особенностей личности в поведении, деятельности и общении.

Личность руководителя. Психологический портрет идеального руководителя (социально-биографические характеристики, способности, черты личности). Социальные роли руководителя организации. Социальная ответственность менеджера.

Группа (коллектив) как основа организации. Личность и малые группы в организации. Малая группа в организации. Классификация групп в организации. Структура и стадии развития группы. Процессы и механизмы групповой динамики в коллективе.

Развитие групповой сплоченности. Групповое давление и конформизм. Роли, ролевая идентификация, ролевой конфликт. Статус и функции статуса. Отношения в социальной организации. Виды отношений в группе. Культура отношений.

Регламентация группового поведения. Нормы как средство социального контроля. Функции норм. Нормы и конформное поведение. Причины конформности. Норма как власть большинства. Влияние меньшинства в организации.

Сплоченность. Сочетание личностного и группового как основа сплоченности. Факторы сплоченности: совпадение ценностей, соответствие групповых целей индивидуальным потребностям, стиль руководства, организация коммуникации. Последствия сплоченности: усиление влияния групп на индивида, рост индивидуальной адаптации, снижение текучести рабочей силы. Сплоченность и групповая продуктивность.

Понятие команды. Различие между рабочей группой и командой. Роли в команде по М. Белбину. Принципы командообразования. Факторы успешного функционирования команды.

Раздел 3. Организационная культура и психологический климат организации

Организационная культура как предмет исследования в организационной психологии. Типологии организационных культур. Проблема диагностики оргкультуры.

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

Понятие психологического климата, его интегральный характер.

Необходимость комплексного изучения психологического климата. Структура психологического климата (отношение к труду и отношение друг к другу). Факторы психологического климата: социально-экономические, организационно-управленческие, социально-психологические. Руководство как фактор психологического климата. Влияние коммуникативной компетентности руководителя на психологический климат в организации. Психологический климат организации. Методы диагностики психологического климата. Управление психологическим климатом организации.

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

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

Раздел 4. Психология управления организационными изменениями

Жизненный цикл организации: этап становления, роста, зрелости, старения, упадка, обновления или смерти.

Понятие организационного развития как управляемого изменения. Причины и цели планируемых изменений. Типы организационного развития. Модель организационного развития К.Левина.

Структурные и процессные методы организационного развития. Тренинги сензитивности, опросы работников, процесс-консультирование, формирование команд как основные социально-психологические методы организационного развития. Основные этапы разработки и внедрения программы организационного развития.

Инновационная функция руководителя. Типы инноваций в организации: предметно-целевые, технико-технологические, организационно-управленческие, социально-экономические. Особенности социальных нововведений. Высокий риск и последствия социальных нововведений.

Причины сопротивления инновациям и изменениям: экономические, личностные, социально-психологические. Психологические факторы инновационного процесса: установки, коммуникации, психологический климат, лидеры. Личностные факторы восприимчивости к переменам. Формы сопротивления изменениям.

Методы уменьшения сопротивления инновациям.

5 Виды самостоятельной работы

На самостоятельную работу обучающихся отводится 66 часов, в том числе на выполнение тестовых заданий, подготовку к текущему контролю знаний 54 часа, выполнение контрольной работы 12 часов.

№ раздела дисциплины	Тема самостоятельной работы	Трудоемкость (час.)
Раздел 1	Выполнение тестовых заданий Подготовка к текущему контролю знаний	13
Раздел 2	Выполнение тестовых заданий Подготовка к текущему контролю знаний	14
Раздел 3	Выполнение тестовых заданий Подготовка к текущему контролю знаний	14
Раздел 4	Выполнение тестовых заданий Подготовка к текущему контролю знаний	13
Раздел 1-4	Выполнение контрольной работы	12
ИТОГО		66

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины

а) основная литература

1. Карпов, А. В. Организационная психология [Электронный ресурс]: учебник для академического бакалавриата / А. В. Карпов ; под ред. А. В. Карпова. – Электрон. дан. – Москва : Издательство Юрайт, 2017. – 570 с. – (Серия : Бакалавр. Академический курс). – Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/5808800D-F9E6-4B0C-B03C-352B0A7E4B97 (дата обращения: 12.03.2018).

2. Свенцицкий, А. Л. Организационная психология [Электронный ресурс]: учебник для вузов / А. Л. Свенцицкий. – Электрон. дан. – Москва : Издательство Юрайт, 2017. – 504 с. – (Серия : Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-9916-3232-4. – Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/180AD9A4-4506-4DF1-A307-C375462B9ADE (дата обращения: 12.03.2018).

3. Урбанович А. А. Психология управления : учебное пособие для вузов / А. А. Урбанович. – Минск : Харвест, 2002. – 639 с. – (Библиотека практической психологии).

б) дополнительная литература

1. Сергеев А. М. Организационное поведение : учебное пособие для вузов / А. М. Сергеев. – 4-е изд. – Москва : Академия, 2012. – 282 с. – (Высшее профессиональное образование: Экономика и управление).

2. Журавлев А. Л. Психология управления совместной деятельностью : Новые направления исследований [Электронный ресурс] / А. Л. Журавлев, Т. А. Нестик. – Электрон. дан. – Москва : Институт психологии РАН, 2010. – 248 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785927001941.html> (дата обращения: 12.03.2018).

3. Згонник Л. В. Организационное поведение : учебник для вузов / Л. В. Згонник. – Москва : Дашков и К, 2010. – 231 с.

4. Джуэлл Л. Индустриально-организационная психология : учебник для вузов / Л. Джуэлл. – Санкт-Петербург : Питер, 2001. – 710 с. – (Учебник нового века).

5. Резник С. Д. Организационное поведение : учебное пособие для вузов / С. Д. Резник. – Москва : РИОР, 2013. – 127 с. – (Высшее профессиональное образование – бакалавриат).

6. Мандель Б. Р. Современная организационная психология. Модульный курс [Электронный ресурс] : учебное пособие / Б. Р. Мандель. – Электрон. дан. – Москва : Флинта, 2015. – 371 с. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785976524385.html> (дата обращения: 12.03.2018).

в) ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1 Электронный каталог Научно-технической библиотеки СибГИУ [Электронный

ресурс] : база данных содержит сведения о всех видах литературы, поступающей в фонд НТБ СибГИУ. – Электрон. дан. – Новокузнецк, [199-]. – Режим доступа: <http://libr.sibsiu.ru>, свободный. – Загл. с экрана.

2 Электронная библиотека СибГИУ [Электронный ресурс] : база данных содержит полнотекстовые электронные документы, поступающие в фонд НТБ СибГИУ. – Электрон. дан. – Новокузнецк, [200-]. – Режим доступа: <http://library.sibsiu.ru/LibrELibraryFullText.asp>. – Загл. с экрана.

3 Университетская библиотека online [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система / ООО «Директ-Медиа». – Москва, [200-]. – Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru>. – Загл. с экрана.

4 Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система / ООО «Издательство Лань». – Электрон. дан. – Санкт-Петербург, [200-]. – Режим доступа: <http://e.lanbook.com>. – Загл. с экрана.

5 Консультант студента. Электронная библиотека технического ВУЗа [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система / ООО «Политехресурс». – Электрон. дан. – Москва, [200-]. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru>. – Загл. с экрана.

6 Юрайт. Электронная библиотека [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва, [200-]. – Режим доступа: <http://www.biblio-online.ru>. – Загл. с экрана.

7 Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU : электронное периодическое издание / ООО «РУНЭБ». – Электрон. дан. – Москва, [200-]. – Режим доступа: <http://elibrary.ru>. – Загл. с экрана.

8 Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ) [Электронный ресурс] : электронная библиотека / НИВЦ МГУ им. М.В. Ломоносова. – Электрон. дан. – Москва, [200-]. – Режим доступа: <http://uisrussia.msu.ru>. – Загл. с экрана.

г) программное обеспечение: ABBYY FineReader 11, «Программное обеспечение «Руконтекст», WinRAR 3.6, 7-Zip, Microsoft Office 2010, Microsoft Office 2007, Microsoft Office 2003, Microsoft Windows XP Professional, Microsoft Windows 7 Профессиональная.

д) информационно-справочные системы:

1 Консультант Плюс [Электронный ресурс] : справочно-правовая система / ООО «Информационный центр АНВИК». – Электрон. дан. – Москва, [199-]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки Сиб. гос. индустр. ун-та.

2 ГАРАНТ [Электронный ресурс] : справочно-правовая система / ООО «НПП «ГАРАНТ-СЕРВИС». – Электрон. дан. – Москва, [200-]. – Режим доступа: компьютерная сеть библиотеки Сиб. гос. индустр. ун-та.

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

7 Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины

Материально-техническое обеспечение дисциплины «Организационная психология» включает аудиторию с оборудованным мультимедийным проектором, научно-техническую библиотеку СибГИУ с выходом в Интернет.

8 Методические рекомендации по организации изучения учебной дисциплины

Текущий контроль успеваемости обучающихся по учебной дисциплине «Организационная психология» проводится в форме аттестации на основе оценки результатов тестирования, выполнения контрольной работы, контроля посещаемости. Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине «Организационная психология» проводится в форме зачета на основе оценки результатов ответов обучающихся на теоретические вопросы, составленные по всем разделам изучаемой учебной дисциплины.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и с учетом ООП ВО по направлению подготовки 09.03.03 Прикладная информатика

Составитель:

ст. преподаватель

Д.А. Гафарова

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры СГД, протокол №13 от 12.03.2018 г.

зав. кафедрой СГД

А.В. Шмыглева

Согласовано:

зав. кафедрой прикладных
информационных технологий и программирования

С.П. Огнев

старший методист
методического отдела

Приложение А

**Аннотация
программы учебной дисциплины
«Организационная психология»
по направлению подготовки
09.03.03 Прикладная информатика
направленность
Прикладная информатика в информационной сфере
форма обучения – заочная**

1 Цели и задачи освоения учебной дисциплины

Цель курса «Организационная психология» – ознакомление обучающихся с наиболее важными концепциями организационной психологии и формирование целостного представления о психологических феноменах функционирования организации и поведения индивида и группы в ней.

Основные задачи учебной дисциплины:

- 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

Учебная дисциплина относится к дисциплинам базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана» по направлению подготовки 09.03.03 Прикладная информатика, изучается на 3 курсе.

Учебная дисциплина предваряет изучение дисциплины «Социология».

3 Планируемые результаты обучения по учебной дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– общекультурные компетенции:

ОК-6 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Структура компетенции:

знать:

- психологические закономерности развития организации, её структуру, функции и содержание;
- психологическое содержание организационной культуры;
- основы группового поведения в организации;
- мотивацию поведения личности в организации;
- психологические аспекты управления организационными изменениями;

уметь:

- использовать теоретические знания для анализа организационно-психологических проблем;
- применять психологические знания в учебной и профессиональной деятельности;

владеть:

- конкретными методами и методиками психологической диагностики личности и группы;
- приемами делового общения, приемами решения конфликтных ситуаций,

позволяющими работать в команде.

ОК-7 - способностью к самоорганизации и самообразованию

Структура компетенции:

знать:

- проблематику, методы, основные достижения и тенденции развития организационной психологии, отечественные и зарубежные организационно-психологические теории и концепции;

уметь:

- анализировать процессы развития межличностных отношений в группе;
- соблюдать правила разрешения конфликтных ситуаций в коллективе;

владеть:

- навыками психологического изучения индивидуальных установок, мотивов, особенностей коммуникаций и способов поведения человека в организации.

4 Трудоемкость учебной дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, общее количество часов 72.

5 Краткое содержание учебной дисциплины

В структуре учебной дисциплины выделяются следующие основные разделы: организация как система; индивидуальное и групповое поведение в организации; организационная культура и психологический климат организации; психология управления организационными изменениями.

6 Формы организации учебного процесса

Лекции, самостоятельная работа, консультации, контрольная работа.

7 Виды промежуточной аттестации

Зачет по учебной дисциплине.

8 Составитель:

Д.А. Гафарова

**Дополнения и изменения к программе учебной
дисциплины «Организационная психология»
основной образовательной программы
09.03.03 Прикладная информатика
на период 2018-2023 г.г.**

Номер изменения/ дополнения	Содержание дополнения/изменения	Основание внесения изменения/дополнения
		протокол заседания кафедры № _____ от «___» _____ 20__ г.
		протокол заседания кафедры № _____ от «___» _____ 20__ г.
		протокол заседания кафедры № _____ от «___» _____ 20__ г.
		протокол заседания кафедры № _____ от «___» _____ 20__ г.
		протокол заседания кафедры № _____ от «___» _____ 20__ г.
		протокол заседания кафедры № _____ от «___» _____ 20__ г.
		протокол заседания кафедры № _____ от «___» _____ 20__ г.