ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Петербургский государственный университет путей сообщения

Императора Александра I»

(ФГБОУ ВО ПГУПС)

Кафедра «Прикладная психология»

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

*дисциплины*

«ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ» (Б1.В.ДВ.8.1)

для направления

38.03.02 «Менеджмент»

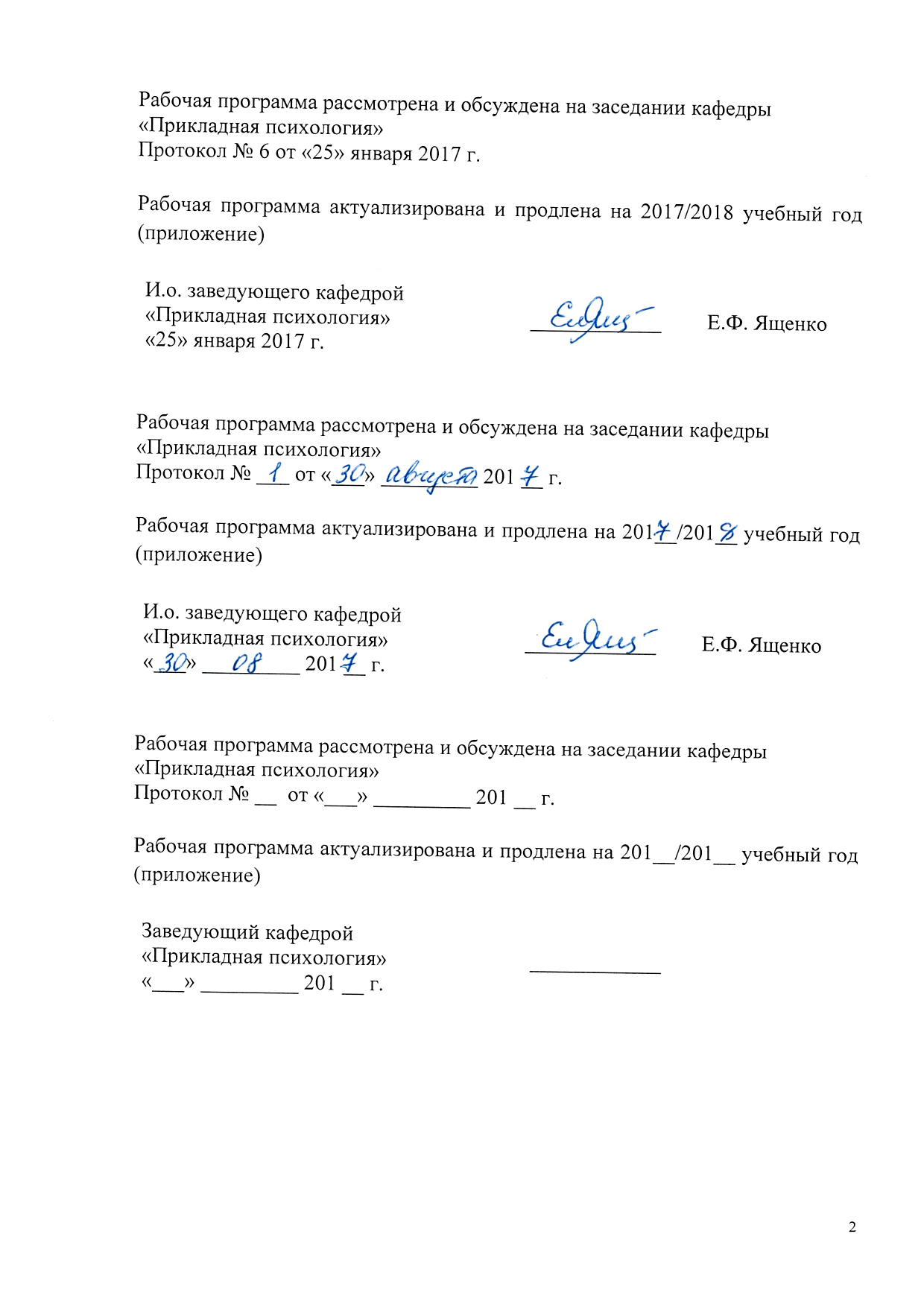
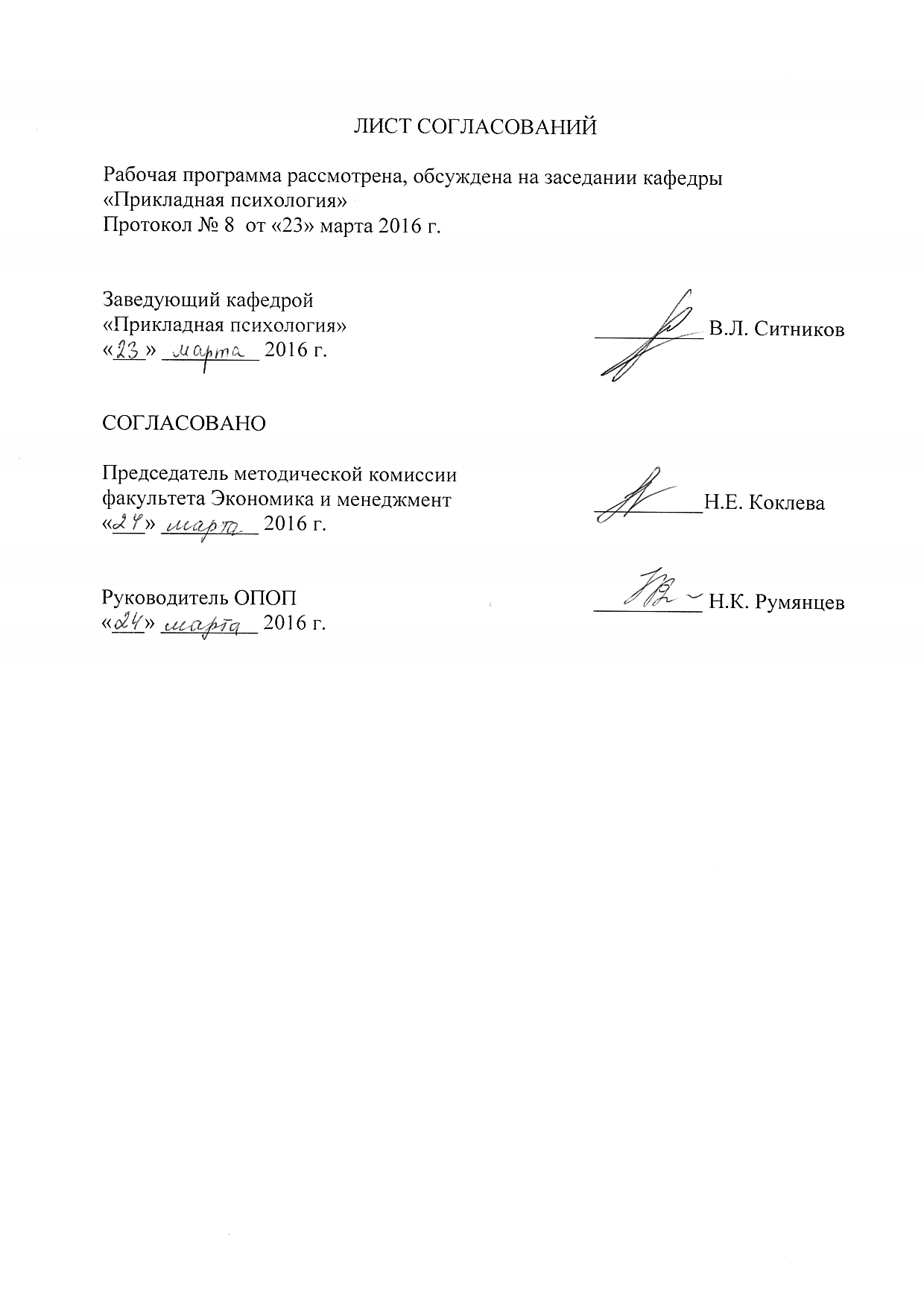
Профиль

«Маркетинг»

Форма обучения – очная

Санкт-Петербург

2016

**1. Цели и задачи дисциплины**

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО, утвержденным «12» января 2016 г., приказ № 7 по направлению 38.03.02 «Менеджмент», по дисциплине «Организационная психология».

Целью изучения дисциплины является формирование компетенций, указанных в разделе 2.

Для достижения поставленной цели решаются следующие задачи:

- приобретение знаний, указанных в разделе 2 рабочей программы;

- приобретение умений, указанных в разделе 2 рабочей программы;

- приобретение навыков, указанных в разделе 2 рабочей программы.

Содержание курса включает изучение методов сбора, отработки, анализа и представления информации, необходимой для принятия маркетинговых решений.

**2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы**

Планируемыми результатами обучения по дисциплине являются: приобретение знаний, умений, навыков.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

**ЗНАТЬ:**

- основные типы проблем, затрудняющих эффективное функционирование персонала современных организаций;

- способы их разрешения с учетом возможностей применения в конкретных организационных условиях.

**УМЕТЬ:**

- осуществлять подготовку общей схемы проведения диагностико-оптимизационной работы с персоналом организаций;

- выбирать конкретные методические процедуры ее реализации, соответствующие специфике организационных проблем с учетом профессиональных компетенций и этических норм работы психолога в прикладных условиях.

**ВЛАДЕТЬ:**

- средствами психологического анализа различных форм организационных взаимодействий с выходом на определение специфики проблем, характерных для сотрудников конкретных организаций;

- конкретными методами и формами проведения организационно-психологических исследований диагностикой и оптимизационной направленности .

Приобретенные знания, умения, навыки и/или опыт деятельности, характеризующие формирование компетенций, осваиваемые в данной дисциплине, позволяют решать профессиональные задачи, приведенные в соответствующем перечне по видам профессиональной деятельности в п. 2.4 основной профессиональной образовательной программы (ОПОП).

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих  **общекультурных компетенций:**

- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5);

- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-6).

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих **общепрофессиональных компетенций (ОПК):**

- способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации (ОПК-4).

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих **профессиональных компетенций (ПК),** соответствующих видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа бакалавриата:

практическая деятельность:

- владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе и межкультурной среде (ПК-2).

Область профессиональной деятельности обучающихся, освоивших данную дисциплину, приведена в п. 2.1 общей характеристики ОПОП.

Объекты профессиональной деятельности обучающихся, освоивших данную дисциплину, приведены в п. 2.2 общей характеристики ОПОП.

**3. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы**

Дисциплина «Организационная психология» (Б1.В.ДВ.8.1) относится к вариативной части и является дисциплиной по выбору обучающегося.

**4. Объем дисциплины и виды учебной работы**

Для очной формы обучения:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Вид учебной работы** | **Всего часов** | **Семестр** |
| **VII** |
| Контактная работа (по видам учебных занятий)  В том числе:   * лекции (Л) * практические занятия (ПЗ) * лабораторные работы (ЛР) | 54  18  36  - | 54  18  36  - |
| Самостоятельная работа (СРС) (всего) | 90 | 90 |
| Контроль | - | - |
| Форма контроля знаний | З | З |
| Общая трудоемкость: час / з.е. | 144/4 | 144/4 |

*Примечание:*

*З – зачет.*

**5. Содержание и структура дисциплины**

5.1 Содержание дисциплины

| **№ п/п** | **Наименование раздела дисциплины** | **Содержание раздела** |
| --- | --- | --- |
| 1 | **Междисциплинарный статус и специфика предмета организационной психологии.** | Специфика предмета организационной психологии в комплексе наук о трудовой деятельности человека. Связи организационной психологии с традиционными психологическими дисциплинами (психология труда, социальная психология, психология управления) и прикладными направлениями работ по оптимизации деятельности человека (НОТ, управление персоналом, организационное консультирование). История становления организационной психологии как самостоятельной научной дисциплины. Основные практико-ориентированные направления исследований в организационной психологии.  Основные понятия и категории анализа в организационной психологии.Труд и работа. Структура трудовой деятельности. Организационные формы труда. Профессионал и профессиональная роль. Служащий организации и должностная позиция. Требования к профессионалу и должностные регламентации. Система прав и обязанностей служащего организации. Технократический подход к анализу организаций – ранние теории организаций (М. Вебер, Ф.У. Тейлор и др.). Организация как социальная общность (Э.Мэйо и др., теория Д. Мак-Грегора.). Организации и управление (А. Файоль). Системные теории организаций: описательные модели, организация как открытая система, современные интеракционистские модели организаций (Ч. Бернард, Г. Саймон и др.). |
| 2 | **Понятие организации как социотехнической системы.** | Общее понятие организации в рамках системного подхода.Основные определения организации, используемые в организационной психологии. Типы организаций и их классификации по целевой направленности. Основные функции персонала в организациях, их распределение. Организации в постиндустриальном обществе. Целевая структура деятельности организации. Иерархии внешних и внутренних целей. Задачи и функции персонала, понятие «технологии». Структура организации, функциональные подразделения и типы взаимодействий. Размеры и пространственная локализация организаций. Рабочее время и режимы работы в организациях. Традиции и их роль в обеспечении длительного существования организаций. Успешность работы организации. Критерии продуктивности и эффективности деятельности организаций. Знакомство с методикой «Организационный скрининг». Иерархические уровни анализа организационного поведения. Взаимодействия уровня «человек-работа». Взаимодействия уровня «специалист – рабочая группа/трудовой коллектив». Взаимодействия уровня «служащий – организация». Понятие коллективного субъекта труда. Особенности межорганизационных взаимодействий. Понятия «внешней» и «внутренней» организационной среды. Модели адаптации организации к внешней среде. Особенности психологических взаимодействий сотрудников в рабочей группе. Принципы комплектования рабочих команд. Эффективность работы группы и показатели успешности деятельности организаций.Основные субъективные составляющие труда (модель Дж. Олдмана и Дж. Хаккмана). «Субъективный образ» трудовой ситуации и методы его реконструкции.  Трудовая мотивация, основные концепции и модели. Удовлетворенность трудом, интегративный подход. Методы оценки мотивационной структуры личности работника. Прогностические методы оценки удовлетворенности трудом. |
| 3 | **Психологические регуляторы деятельности**  **отдельного работника и коллектива организации.** | Индивидуальные и групповые ценностные ориентации. Групповые взаимодействия и ролевые позиции в группе. Психологический климат в группе. Методики оценки социально-психологического климата. Профессиональная карьера и развитие группы. Взаимодействия «исполнитель - руководитель – группа». Особенности ролевых позиций «руководитель» - «лидер». Стили руководства. Групповая сплоченность. Групповые конфликты.  Методики оценки стиля руководства и групповой сплоченности. Психологические факторы регуляции совместной деятельности персонала организации. Системы оплаты и вознаграждения за труд. Организационное развитие. Организационный стресс. Модели принятия организационных решений. Распределение властных полномочий в процессе принятия и реализации организационных решений. |
| 4 | **Основные направления работы психолога-практика в организациях.** | Понятие «организационной культуры». Методы оценки организационной культуры. Социокультурные различия и организационные нормы труда. Организационная политика и личная жизнь. Классификация типов исследований в организационной психологии. Методов сбора и анализа данных, используемых в организационной психологии. Особенности проведения эмпирических исследований в организационной среде. Принцип «активного взаимодействия». (К. Левин) и его реализация в современных организационных исследованиях. Критерии оценки эффективности внедрения оптимизационных мероприятий в организационной среде. Основные функциональные роли психолога в организациях: исследователь, эксперт, советник, наставник, руководитель. Место психолога в реализации оптимизационных мероприятий (ролевое кольцо). Должностной статус психолога и особенности его профессиональной позиции в организации. «Организационный психолог» – профессиональные требования и сферы компетентности. Этические нормы и правила работы психолога в организации.  Парадигма «исследование – диагностика –оптимизация» и формы ее реализации при работе с персоналом организаций. Классификация видов оптимизационной работы и консультационной помощи в организациях. |

5.2 Разделы дисциплины и виды занятий

Для очной формы обучения:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Наименование**  **разделов дисциплин** | **Л** | **ПЗ** | **ЛР** | **СРС** |
| **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** |
| 1 | Междисциплинарный статус и специфика предмета организационной психологии. | 4 | 8 |  | 20 |
| 2 | Понятие организации как социотехнической системы. | 4 | 8 |  | 22 |
| 3 | Психологические регуляторы деятельности  отдельного работника и коллектива организации. | 4 | 8 |  | 20 |
| 4 | Основные направления работы психолога-практика в организациях. | 6 | 12 |  | 28 |
|  | **Итого** | 18 | 36 |  | 90 |

**6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№**  **п/п** | **Наименование раздела**  **дисциплины** | **Перечень учебно-методического обеспечения** |
| 1 | Междисциплинарный статус и специфика предмета организационной психологии. | 1. Васильева И.В. Организационно-психологическая диагностика, М. – Флинта, 2013, 136 с. 2. Жог В.И., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С.   Методология организационной психологии. М.:  Прометей, 2013.   1. Личный кабинет обучающегося и электронная информационно-образовательная среда [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://sdo.pgups.ru (для доступа к полнотекстовым документам требуется авторизация). |
| 2 | Понятие организации как социотехнической системы. |
| 3 | Психологические регуляторы деятельности  отдельного работника и коллектива организации. |
| 4 | Основные направления работы психолога-практика в организациях. |

**7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

Фонд оценочных средств по дисциплине является неотъемлемой частью рабочей программы и представлен отдельным документом, рассмотренным на заседании кафедры и утвержденным заведующим кафедрой.

**8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, нормативно-правовой документации и других изданий, необходимых для освоения дисциплины**

8.1 Перечень основной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

1. Васильева И.В. Организационно-психологическая диагностика, М. – Флинта, 2013, 136 с.
2. Жог В.И., Тарабакина Л.В., Бабиева Н.С. Методология организационной психологии. М.: Прометей, 2013, 200с.

8.2 Перечень дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

1. Громова О.Н., Латфуллин Г.Р. Организационное поведение: Учебник для вузов, 2-ое издание, дополненное и переработанное. ISBN: 978-5-91180973-0, 2010, 464с.
2. Козлов В.В., Карпов А.В., Новиков В.В. Организационная психология. Учебник для бакалавров. Изд-во: Юрайт-Издат, ООО, ISBN: 97859991619752; 2012, 570с.
3. Занковский А.Н. Организационная психология. Учебное пособие для вузов. М., Флинта, МПСИ, 2000, 648с.
4. Кабаченко Т.С. Психология в управлении человеческими ресурсами. СПб: Питер, 2003, 400с.

8.3 Перечень нормативно-правовой документации, необходимой для освоения дисциплины

При освоении данной дисциплины нормативно-правовая документация не используется.

8.4 Другие издания, необходимые для освоения дисциплины

При освоении данной дисциплины другие издания не используются.

**9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

1. Научная электронная библиотека [Электронный ресурс] - Режим доступа:<http://elibrary.ru>*/*, свободный;
2. Официальный сайт журнала «Вопросы психологии» [Электронный ресурс] - Режим доступа:<http://voppsy.ru>*/*, свободный;
3. Официальный сайт Института практической психологии ИМАТОН [Электронный ресурс] - Режим доступа:<http://imaton.spb.ru>*/*, свободный;
4. Официальный сайт Института психологии РАН [Электронный ресурс] - Режим доступа:http://ip.ras.ru*/*, свободный;
5. Официальный сайт МГУ имени М.В. Ломоносова, факультет психологии, журнал Вестник Московского университета» Серия 14. Психология [Электронный ресурс] - Режим доступа: <http://www.psy.msu.ru/science/vestnik/index.html>*/*, свободный;
6. Электронная библиотека [Электронный ресурс] - Режим доступа:<http://koob.ru>*/*, свободный;
7. Личный кабинет обучающегося и электронная информационно-образовательная среда [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://sdo.pgups.ru (для доступа к полнотекстовым документам требуется авторизация).

**10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Порядок изучения дисциплины следующий:

1. Освоение разделов дисциплины производится в порядке, приведенном в разделе 5 «Содержание и структура дисциплины». Обучающийся должен освоить все разделы дисциплины с помощью учебно-методического обеспечения, приведенного в разделах 6, 8 и 9 рабочей программы.
2. Для формирования компетенций обучающийся должен представить выполненные типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, предусмотренные текущим контролем (см. фонд оценочных средств по дисциплине).
3. По итогам текущего контроля по дисциплине, обучающийся должен пройти промежуточную аттестацию (см. фонд оценочных средств по дисциплине).

**11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине:

* технические средства (персональные компьютеры, интерактивная доска);
* методы обучения с использованием информационных технологий(компьютерное тестирование, демонстрация мультимедийныхматериалов);
* перечень Интернет-сервисов и электронных ресурсов (поисковыесистемы, электронная почта, профессиональные, тематические чаты ифорумы, системы аудио и видео конференций, онлайн-энциклопедии исправочники, электронные учебные и учебно-методические материалы).

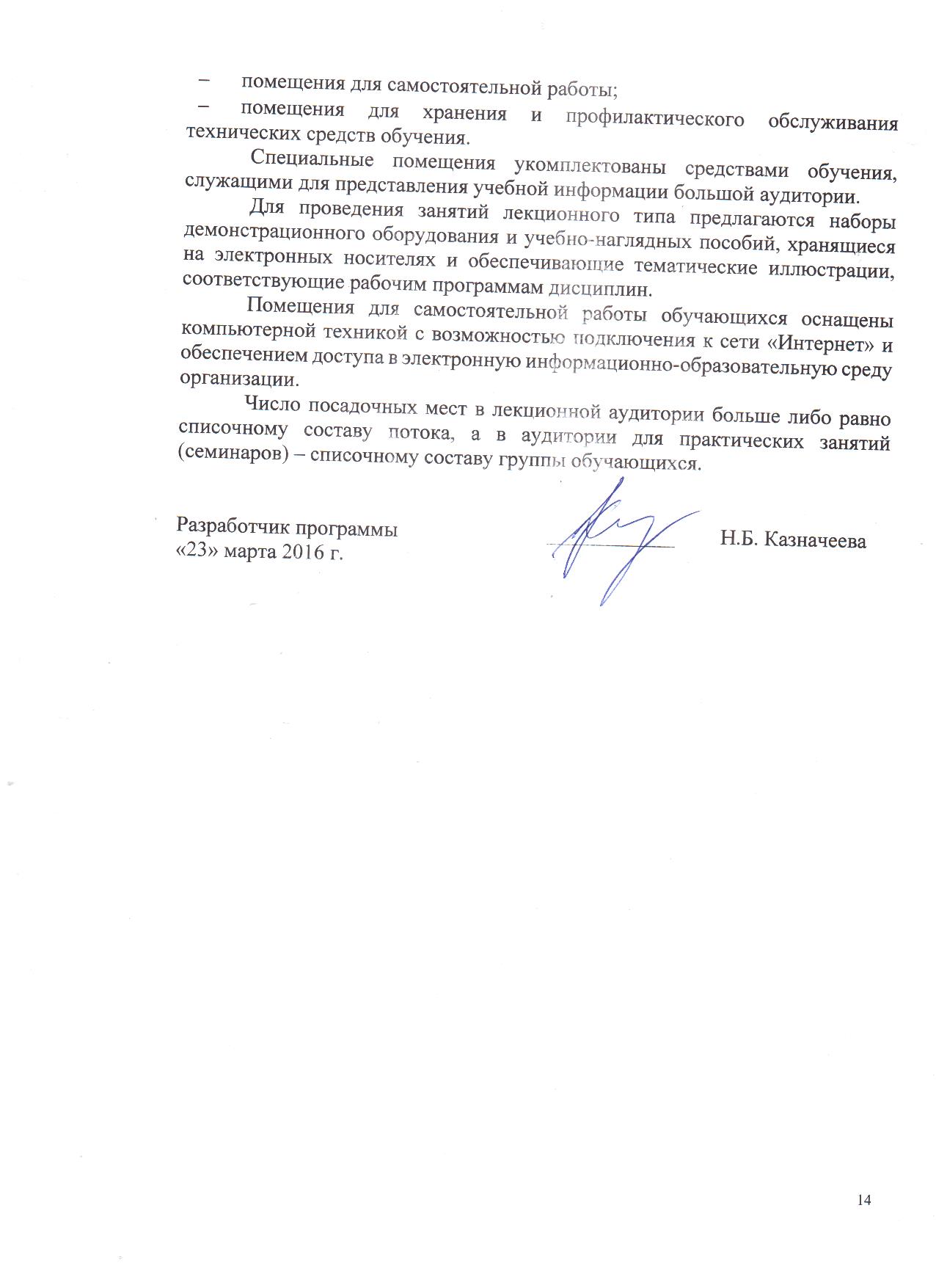
Кафедра обеспечена необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения:

* Microsoft Windows 7;
* Microsoft Word 2010;
* Microsoft Excel 2010;
* Microsoft PowerPoint 2010.

**12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине включает в свой состав специальные помещения:

* учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации,



* помещения для самостоятельной работы;
* помещения для хранения и профилактического обслуживания технических средств обучения.

Специальные помещения укомплектованы средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, хранящиеся на электронных носителях и обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Число посадочных мест в лекционной аудитории больше либо равно списочному составу потока, а в аудитории для практических занятий (семинаров) – списочному составу группы обучающихся.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Разработчик программы | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | Н.Б. Казначеева |
| «23» марта 2016 г. |  |  |