

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)/ПРАКТИКИ

Б1.Б.42 Организационная психология

Автор: Чирковская Е.Г.

Код и наименование направления подготовки, профиля: 37.05.02 Психология
служебной деятельности

Квалификация (степень) выпускника: специалист

Форма обучения: очная

Цель освоения дисциплины:

Формирование у студентов способности осуществлять консультирование в области интерперсональных отношений, профориентации, планирования карьеры, профессионального и личностного роста

План курса:

Тема 1. Организационная психология как научная дисциплина. Основные понятия организационной психологии

Система основных противоречий взаимодействия людей и групп в организации. Психологические, социально-экономические, культурологические противоречия индивидуального и группового поведения людей. Проблема соотношения индивидуальных и групповых целей. Центробежные и центростремительные тенденции реализации противоречий. Предмет организационной психологии, методологические ориентации системы организационной психологии. Уровни анализа в исследовании организационных процессов. Организационная психология в системе наук. Проблема субъекта организационной власти.

Тема 2. Социально-психологический образ организации. Типы и виды организаций. Кризисы организационного развития

Классические теории организации в психологии: научный менеджмент Ф.Тейлора, идеи разделения труда, организационные принципы А.Файоля, иерархичность, принципы администрирования, ответственность, теория бюрократической организации М.Вебера, организационная теория Л.Гьюлика и Л.Урвика. Организационные концепции «человеческих отношений»: организационная архитектура Э.Мэйо, организация с позиции теоретических подходов Д.Макгрегора, организационная теория К.Арджириша, организационная система Р.Ликерта.

Социально-психологический образ организации. Классификации организаций. Этапы развития организации. Закон цикличности. «Сценарии» организационного развития. Цели организации. Структура организации и организационного взаимодействия. Баланс ответственности и полномочий.

Тема 3. Психологические особенности организационного поведения. Человек в организации

Общие понятия организационного поведения. Организационное поведение как система взаимодействия в организации. Предмет организационного поведения. Должностные модели организационного поведения. Личностное деловое поведение.

Диапазоны организационного поведения. Личные стандарты деятельности. Понятие формализованных и персонализированных отношений. Внутриорганизационное сотрудничество. «Баланс» интересов. Психологические особенности управления организационным поведением. Неблагоприятные факторы организационной среды и их влияние на организационное поведение. Факторы внутренней среды: людские ресурсы, их качественные характеристики (рабочие руки, кадры, персонал, человеческие ресурсы, человеческий капитал). Факторы внешней среды: макроэкономические факторы; микроэкономические факторы; факторы социокультурной среды; факторы правовой среды и другие. Основные концепции организационного поведения.

Тема 4. Теории лидерства. Лидер в организации, ролевой диапазон

Лидерство как групповой психологический феномен. Соотношение руководства и лидерства. Ролевая дифференциация лидерства. Когда лидерство излишне. Типичные организационные роли. Успешное и эффективное лидерство по Б. Бассу. Источники стремления к лидерству (А. Адлер, Э. Фромм). Теории лидерства как отдельной личностной черты. Модель лидерства Р. Танненбаума и Шмидта. Четыре модели стиля лидерства по Р. Лайкерту. «Стимулирующий» и «предупреждающий» стили лидерства. Современные представления о лидерстве. Многофакторный опросник лидерства (Б. Басе и Б. Эволио) и Школа управленческой практики (Г. Юкл): конкуренция и схождения. Умения и навыки опытного управленца (Дж. Джианг и др.). Приложение поведенческого подхода в менеджменте к реалиям российского рынка (Ф. Лютенс и др.).

Тема 5. Управленческая концепция руководства и трудовая мотивация персонала организации

Понятие «управленческая концепция». Мотивационные предпочтения организационного поведения. Основные подходы к мотивации персонала. Условия и факторы, обеспечивающие позитивную мотивацию. Мотивация персонала на разных этапах трудовой карьеры. Удовлетворенность работой. Направления социальной мотивации персонала. Отношение к организации. Психология доверия. Преданность и лояльность.

Тема 6. Организационная культура, как психолого-акмеологическая характеристика организации. Управление организационной культурой

Определение организационной культуры (ОК). Место и роль ОК в процессе управления организацией и ее развитии. Компоненты ОК. Организационные цели и личные цели (приоритеты) сотрудников: способы их согласования (сближения). Типы и виды организационной культуры. ОК и управление персоналом (развитие человеческих ресурсов).

Факторы, определяющие уровень развития организационной культуры. Личность руководителя и ОК. Технология формирования ОК. Документы, фиксирующие ОК. Стратегическое и тактическое управление ОК. Программа формирования и развития ОК организации. Изменение ОК

Тема 7. Организационные коммуникации и психологические технологии взаимодействия

Психологические особенности коммуникативного поведения в организации. Организационная структура коммуникаций. Качество информационных потоков и их влияние на достижение целей организации. Власть-авторитета и власть-полномочий. Понятие, свойства, проблемы и барьеры восприятия. Понятие психологической дистанции. Ошибки при воздействии на подчиненного. Психологические игры в коллективе.

Тема 8. Организационная диагностика: задачи, методы, содержание

Организационная диагностика. Сбор и анализ информации об организации, целях ее деятельности и развития, организационной структуре, стиле руководства, индивидуальных и групповых нормах поведения, ценностях, установках, типах взаимоотношений и взаимодействий ее членов и т.д. Уровни диагностики: личность, группа, межличностные отношения, межгрупповое взаимодействие, организация в целом.

Методы организационной диагностики. Технология организации и проведения организационной диагностики. Методика написания заключения по итогам организационной диагностики.

Тема 9. Организационное развитие, инновационное поведение и причины сопротивления изменениям

Инновации в организации - направленность на развитие. Структура инновационного процесса. Проблема оптимальности во внедрении нововведений. Детерминанты инновационного поведения. Характеристика инновационного поведения. Стратегии и направленность инновационного поведения руководителя. Управление инновационными процессами. Создание акмеологических условий для реализации инноваций в организации. Организационная культура и инновации. Влияние акмеологических факторов на выбор технологий управления инновациями. Критерии успешности организационного развития.

Тема 10. Самообучающиеся организации

Сущность и определение самообучающихся организаций. Идея П. М. Сенге и Бейтсона о самообучающейся организации. Организации как на открытые системы. Основные признаки самообучающейся организации. Параметры самообучающейся организации (М. Педлер и др.). Различия в организационной культуре, ведущие к разной стратегии и тактике самообучаемости (Дж. Кэрролл). Теории микрополитики в обучении (Хойл, М. Вест). Система измерений (как оценивается успех). Стил управления. Барьеры при самообучении.

Тема 11. Организационное консультирование и акмеологическое сопровождение управленческого персонала организации

Сущность комплексного психолого-акмеологического сопровождения управленческого персонала организации, его компоненты. Виды и формы организационного консультирования. Экспертное, процессное, обучающее консультирование. Типология организационного консультирования. Роль и функции организационного психолога.

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
	ПК-17.2	на уровне знаний: <input type="checkbox"/> Основные отечественные и зарубежные научные подходы к исследованию социально-психологических и акмеологических проблем организаций, организационного поведения, организационной культуры и организационного развития.

		<p><input type="checkbox"/> Принципы, категории, понятия, составляющие теоретико-методологическую базу организационной психологии</p> <p><input type="checkbox"/> Основы акмеологического подхода, необходимого для компетентного научного анализа и прогнозирования процессов организационного развития, организационного поведения и организационной культуры.</p> <p>на уровне умений:</p> <p><input type="checkbox"/> Ориентироваться в поле научно-психологической информации, в современных подходах научно-исследовательской, практической, прикладной направленности в сфере организационной психологии.</p> <p><input type="checkbox"/> Применять методы организационной диагностики, выявлять особенности организационного функционирования и развития, определять социально-психологические и акмеологические дефициты и ресурсы организации.</p> <p><input type="checkbox"/> Осуществлять самостоятельный анализ ситуаций в области организационного развития с позиций организационной психологии и акмеологии, выбор адекватных средств оптимизации организационного функционирования и развития организации, проводить организационное консультирование;</p> <p>на уровне навыков:</p> <p><input type="checkbox"/> Исследовательской работы в области организационной психологии, научно обоснованной корректной практической деятельности в сфере управления организацией;</p> <p><input type="checkbox"/> Разработки и реализации научных и прикладных исследований в области изучения социально-психологических особенностей организации и внедрения технологий оптимизации организационного функционирования и развития с учетом акмеологических принципов;</p>
	ПК-18.1	<p>на уровне знаний:</p> <p><input type="checkbox"/> Психологические и акмеологические критерии, условия, факторы эффективного организационного функционирования и развития.</p> <p><input type="checkbox"/> Основные методы, приемы и средства организационной диагностики.</p> <p><input type="checkbox"/> Современные технологии оптимизации организационного развития, управления организационным поведением персонала и организационной культурой.</p>

		<p>на уровне умений:</p> <p><input type="checkbox"/> Осуществлять самостоятельный анализ ситуаций в области организационного развития с позиций организационной психологии и акмеологии, выбор адекватных средств оптимизации организационного функционирования и развития организации, проводить организационное консультирование;</p> <p><input type="checkbox"/> В соответствии с задачами реальной практики осуществлять необходимые коррекционные мероприятия, диагностические действия, консультации, направленные на оказание помощи управленческим кадрам в качестве организационного психолога (бизнес-психолога).</p> <p><input type="checkbox"/> Обеспечить логику научной аргументации в рамках научного дискурса</p> <p>на уровне навыков:</p> <p><input type="checkbox"/> Организации и обеспечения психологического и акмеологического сопровождения управленческих кадров организации, в целях оптимизации ее функционирования, управления человеческими ресурсами, обеспечивающего реализацию стратегии развития организации.</p> <p><input type="checkbox"/> Диагностики и управления корпоративными моделями организационного поведения персонала организации, формированию организационных ценностей, с учетом направлений организационного развития</p>
--	--	--

Основная литература:

1. Рогов Е.И. Организационная психология : учебник для бакалавров / 2-е изд., перераб. и доп., изд-во Юрайт, 2012.
2. Организационная психология : учебник для бакалавров / под ред. А. В. Карпова. — М. : Издательство Юрайт, 2012.