

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ ПСИХОЛОГИЯ

Автор: Старший преподаватель кафедры конфликтологии и миграционной безопасности Калинкина Т.В.

Код и наименование направления подготовки, профиля:

38.03.04 Государственное и муниципальное управление, Безопасность сферы государственных услуг.

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр.

Форма обучения: очная.

Цель освоения дисциплины: Формирование знаний и понимания психологических составляющих организационной среды, психологических особенностей функционирования персонала организации, способности к адекватному поведению в условиях организационного взаимодействия.

План курса:

Тема 1. Структура организации и роль субъекта в её успешном функционировании. Психологическая характеристика организационной среды.

Цели организации как стратегическая задача. Официальные и оперативные цели. Проектирование деятельности организации. Стратегия и строение организации. Организационная структура как адаптивный механизм, позволяющий организации функционировать. Механизмы координации: взаимное приспособление; прямой контроль; стандартизация трудовых процессов; стандартизация результатов труда, стандартизация навыков и умений. Основные элементы организации: операционное ядро, стратегическая верхушка, среднее звено, техноструктура, вспомогательный персонал.

Понятие организационной среды. Жизненный цикл организации. Особенности переходной внешней среды организаций, этап замысла организации. Ситуационная нормативность. Инициатор организационной деятельности. Определение внеорганизационной среды. Общая окружающая среда. Операционная окружающая среда. Внутренняя окружающая среда. Концептуализация параметров внеорганизационной среды. Деловая организационная среда. Взаимодействие организации с деловой средой.

Тема 2. Теоретические подходы к организационному поведению. Современные проблемы управления организационным поведением. Модели организационного поведения.

Организационное поведение как система взаимодействия в организациях. Возникновение и развитие организационного поведения как специализированной области знания и практики. Предмет и цели организационного поведения. Внутригрупповые психические процессы. Нормативная регуляция поведения в организации. Способы установления взаимодействия человека и организации. Поведение человека в организации. Лидерство руководителя и поведение группы. Параметры взаимодействия руководителя с коллективом. Поведение руководителя в процессе принятия решений. Критерии организационного поведения: удовлетворённость работой, вовлечённость в работу, преданность организации; организационная справедливость. Гражданское поведение в организации. Психологический контракт. Индивидуальные реакции на сокращение (уволенный и оставшийся персонал). Антисоциальное поведение на работе. Насилие на работе. Психология экономического поведения. Концепция обмена. Проблемы управления организационным поведением. Их состояние, специфика и способы разрешения. Слабые традиции организационных форм поведения. Негативная ориентированность практических работников. Кризис манипулирования и другие. Индивидуальные модели поведения работников в организации: опосредующее поведение; мобилизующее поведение; оправдательное поведение. Базовые модели Макгрегора («х»-тип и «у»-тип). Модели организационного поведения: авторитарная модель организационного поведения, опекающая модель организационного поведения, поддерживающая модель организационного поведения, коллегиальная модель организационного поведения. Их основная идея и психологическое содержание.

Тема 3. Организационная культура как условие эффективной деятельности организации.

Понятийный аппарат и природа феномена организационной культуры. Исследование организационного климата. Организационная культура: концептуальные модели и методы диагностики. Теоретические подходы к изучению организационной культуры. Задачи и интерпретации организационной культуры. Классификация видов организационной культуры: адаптивная культура, культура стратегической задачи, клановая культура, бюрократическая культура. Организационные субкультуры. Этические ценности как условие развития организационной культуры. Роль структуры и систем организации в формировании культуры и этических ценностей. Мировоззрение и культура как составляющие организационной среды. Культурные ценности и их значение в функционировании организации. Взаимосвязь ценностей и качества деятельности. Психологические факторы формирования организационной культуры. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры.

Тема 4. Психологические особенности коммуникационных процессов в организациях

Коммуникативная функция общения. Структура коммуникативного акта. Средства коммуникации. Вербальное общение. Невербальные средства общения: а) оптикинетические; б) паралингвистические; в) экстралингвистические; г) проксемические; д) визуальное общение. Явный и скрытый смысл. Регулятивная функция общения. Перцептивная функция общения. Идентификация, эмпатия, рефлексия, интерпретация и атрибуция, роль установки. Особенности межличностного восприятия. Эффект ореола («галаэфект»). Новизна. «Эффект проекции». Стереотипизации. Точность межличностной перцепции. Межличностная аттракция. Обратная связь. Общение и понимание. Барьеры эффективного общения. Оценка источника сообщения. Общение и статус. Система организационного общения. Нисходящий информационный поток. Восходящий информационный поток. Горизонтальные информационные потоки. Типы коммуникационных сетей. Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления. Пути повышения эффективности общения в организации.

Тема 5. Психологические особенности функционирования персонала в организации

Исторический аспект психологических исследований управления персоналом в нашей стране и за рубежом. Управление человеческим ресурсом как стратегическая функция организации. Система управления персоналом как психологическое условие функционирования организации. Должностные позиции служебных функций и управления персоналом. Менеджер по персоналу (корпоративный психолог) как ведущий специалист в организации деятельности персонала. Профессионально важные качества и характеристики корпоративного психолога. Функции психолога в организационной деятельности персонала. Формирование адекватной самооценки работников и уверенности в себе. Профессиональная адаптация работников. Психологические состояния и работоспособность.

Психический образ и поступок человека. Человек как объект управления. Организационное развитие коллектива. Взаимодействие персонала с группой, руководителями. Ресурсы организации, их значение и соотношение. Процесс принятия решения, как фактор успешной деятельности организации. Психология дисциплины труда. Психологические ошибки руководителя в оценке работы персонала.

Тема 6. Психология взаимодействия с клиентом в организациях

Психология взаимодействия с клиентом в организациях. Создание системы «организация-потребитель». Внешнее пространство взаимодействия. Проектирование пространств: в организациях. Методы проектирования взаимодействия. Средства взаимодействия с покупателями. Влияние

психологических особенностей размещения товара на эффективность деятельности. Факторы эффективного взаимодействия с клиентом. Риски при взаимодействии организации с деловой средой. Особенности взаимодействия с различными типами клиентов (потребителем, поставщиком, конкурентом, с государственными, региональными и муниципальными органами). Способы влияния на клиента. Актуальность информационного обмена с клиентом.

Тема 7. Мотивация деятельности в организации

Понятие мотивации. Мотивы и потребности людей в организациях: потребности в безопасности, потребности в аффилиации, потребности в уважении, потребности в независимости и самостоятельности, потребности достижения, потребности во власти. Взаимосвязи между потребностями и их суммарный эффект. Содержательные теории мотивации. Теория мотивации А. Маслоу. Теория мотивации К. Альдерфера. Теория Х — УД. МакГрегора. Двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга. Процессуальные теории мотивации: теория подкрепления мотивов, теория ожидания, целевая теория мотивации, модификация поведения (behavior modification). Программы и методы стимулирования деятельности работников. Программы материального стимулирования: надбавки (за усердие, квалификацию, стаж работы и т. д.), индивидуальный бонус (премия) за выполненную работу, индивидуальная сдельная оплата труда, групповой бонус за работу, выполненную группой в целом. Система Скэнлона. Система Раккера. Управление по целям (management by objectives). Перепроектирование заданий и функций работников: «расширение» труда, ротация кадров, «обогащение» труда, партисипативность.

Тема 8. Психология профессиональной карьеры в организации

Трудовая карьера внутри организации: горизонтальное, вертикальное, центростремительное направления. Уровни карьеры среди руководителей: технический, управленческий, институциональный уровни. Связь основных этапов профессионального пути человека с общим становлением личности. Основание классификации Д. Сьюпера — показатель стабильности карьеры (как устойчивости и постоянства профессиональной деятельности). Стабильная, обычная, нестабильная карьера, карьера с множественными пробами. Типология карьер. Планирование карьеры. Оптимальный процесс планирования. Соответствие личных целей организационным. Изменение целей карьеры с возрастом человека, по мере роста его квалификации, профессиональных планов, приобретения опыта. Внешние и внутренние факторы, влияющие на формирование карьеры. Параметры процесса продвижения в профессиональной карьере: движение внутри организации или движение внутри профессии. Факторы, тормозящие карьерное продвижение (В.Л. Романов): физические, социальные, идеальные, психологические. Основные причины неудач в карьере руководителей. Обучение персонала в организациях. Стратегическое значение обучения и

развития. Методы и техники обучения на и вне работы. Моделирование как форма обучения в организации

Формы текущего контроля и промежуточной аттестации:

Промежуточная аттестация – экзамен. Формы текущего контроля – опрос, решение ситуационных задач, контрольные тестирования по разделам курса, научные аналитические сообщения с презентацией.

Осваиваемые компетенции и этапы их освоения:

УК ОС-3 - Способность вести себя в соответствии с требованиями ролевой позиции в командной работе; УК ОС – 3.3 - Способность организационно обеспечивать работу коллектива с учетом культурных, конфессиональных и иных различий.

Результаты формирования компетенций:

На уровне навыков: владеть навыками самостоятельного разрешения конфликтных ситуаций в группе; руководства кадровыми процессами в организации; преодоления напряженности в организации, возникающей по причине социальной, культурной и иных различий; анализа ролевого распределения в коллективе и определения функций и ресурсов для выполнения задания.

Основная литература:

1. Полякова, И. В. Организационная психология : учебно-методическое пособие / И. В. Полякова. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 140 с. — ISBN 978-5-4486-0720-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83272.html> (дата обращения: 28.11.2019). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей
2. Столяренко, А. М. Психология менеджмента : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организаций», «Управление персоналом» и «Психология» / А. М. Столяренко, Н. Д. Амаглобели. — 2-е изд. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 455 с. — ISBN 978-5-238-02136-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81552.html> (дата обращения: 28.11.2019). — Режим доступа: для авторизир. Пользователей
3. Шаповалов, В. И. Теоретико-методологические основы психологии менеджмента : учебное пособие / В. И. Шаповалов. — Саратов : Вузовское образование, 2017. — 200 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/58321.html> (дата обращения: 28.11.2019). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

