

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО РГГУ)**

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ

Кафедра организационного развития

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность: Менеджмент

Уровень квалификации выпускника: бакалавр

Форма обучения: очно-заочная, заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2021

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

канд. психол. наук, доц. *Е.Б. Петрушихина*

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

№ 12 от 03.06.2021

1. Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины

1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

2. Структура дисциплины

3. Содержание дисциплины

4. Образовательные технологии

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

5.2. Критерии выставления оценок

5.3. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

9. Методические материалы

9.1. Планы практических занятий

Приложения

Приложение 1. Аннотация дисциплины

1. Пояснительная записка

Цель дисциплины:

- формирование представлений у студентов о закономерностях поведения человека в организации.

Задачи дисциплины:

- изучение теорий организационного поведения;
- формирование исследовательского подхода в управлении поведением персонала;
- развитие и интеграция знаний из различных областей менеджмента, психологии, социологии.

Формируемые компетенции

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

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

В результате освоения дисциплины обучающийся должен продемонстрировать *следующие результаты образования*:

знать:

- современные теоретические подходы к изучению личности, группы и организации;
- закономерности функционирования и развития групп и организаций (ПК-2);

уметь:

- анализировать поведение персонала на индивидуальном, групповом и организационном уровне - применять технологии управления стрессами и конфликтами (ПК-2);

владеть:

- методами управления поведением личности и группы для повышения эффективности деятельности организаций;
- навыками построения эффективных коммуникаций в организации (ПК-2).

Место дисциплины в структуре ООП ВПО

Дисциплина «*Организационное поведение*» относится к базовой части учебного плана по направлению подготовки «Менеджмент».

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в ходе изучения таких курсов, как «Социология», «Теория управления», «Этика и культура управления».

В результате освоения дисциплины формируются компетенции, необходимые для изучения следующих дисциплин: «Управленческие решения», «Управление человеческими ресурсами».

2. Структура дисциплины

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 114 часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателями 24 часа, самостоятельная работа - 90 часов. Контр. 18 ч.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)						Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации
			контактная							
			Лекции	Семинар	Практически	Лабораторные занятия	Промежуточная аттестация			
1.	Организационное поведение как область научного знания	4	2		2				10	Дискуссия
2.	Личность в организации	4	2		2				10	Контрольная работа
3.	Группы в организации	4	2		2				10	Дискуссия
4.	Коммуникации в организациях	4	2		2				10	Дискуссия
5.	Организационное лидерство и власть	4	2		2				10	Дискуссия
6.	Социальное	4	2		2				10	Дискуссия

	поведение и изменение организации								
	Экзамен	6						30	Тест
	итого:		12		12			90	

Структура дисциплины для заочной формы обучения

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 114 часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателями 24 часов, самостоятельная работа - 90 часов., контр. 18 ч.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)					Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации
			контактная						
			Лекции	Семинар	Практически	Лабораторные занятия	Промежуточная аттестация		
1	Организационное поведение как область научного знания	4	2	2				15	Дискуссия Опрос по вопросам семинара
2	Личность в организации	4	2	2				15	Опрос по вопросам семинара Дискуссия
3	Группы в организации	4	2	2				15	Дискуссия Опрос по вопросам семинара
4	Коммуникации в организациях	4	2	2				15	Дискуссия Опрос по вопросам семинара
5	Организационное лидерство и	4	2	2				15	Дискуссия Опрос по

	власть								вопросам семинара
6	Социальное поведение и изменение организации	4	2	2				15	Дискуссия Опрос по вопросам семинара
	Экзамен							24	Тест
	Итого:		12	12				114	

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тематические разделы

Раздел 1. Организационное поведение как область научного знания

Актуальность проблем организационного поведения в современной социально-экономической ситуации.

Научные основы объяснения поведения людей: разнообразие поведения людей, поведение как форма человеческой активности, психологические теории поведения, поведение как предмет социологии, социальное поведение и его виды, механизм поведения, формы социального контроля поведения, теоретические модели организационного поведения.

Поведенческий аудит: понятие и этапы поведенческого аудита, выявление форм поведения, связанных с трудовой деятельностью, измерение поведенческих событий, функциональный анализ поведения.

Организационное поведение в перспективе: смена моделей организационного поведения, преимущества поддерживающей и коллегиальной моделей, создание условий для удовлетворения потребностей более высокого уровня персонала, основные подходы к совершенствованию рабочих взаимодействий: системный, социотехнический, ситуационный, социальный. Будущее организационного поведения.

Раздел 2. Личность в организации

Личность и организация: понятие и модели личности. Индивидуальные особенности личности как фактор поведения в организации.

Официальные средства регулирования организационного поведения: виды детерминации организационного поведения, технологическая

детерминация организационного поведения, формальная регламентация трудового поведения работника.

Психологический контракт как регулятор поведения в организации. Стороны и динамика психологического контракта, сущность и составляющие процесса организационной адаптации, формы поведения сотрудников в адаптационный период, организационная сторона адаптации.

Мотивация поведения на работе, теоретические модели мотивации. Мотивация и стимулирования труда. Стратегия позитивного подкрепления, стратегия комбинирования наказания и позитивного подкрепления. Оценка результатов внедрения.

Удовлетворенность работой и ее влияние на поведение в организации. Организационный стресс и его последствия. Профилактика стресса в организации.

Карьерный рост, лояльность и преданность персонала, социально-психологический механизм увольнения.

Раздел 3. Группы в организациях

Группа в организации: группа как составной элемент организационной структуры, понятие и типология социальных групп, формальные и неформальные группы, влияние неформальных групп на деятельность организации, регуляторы поведения в группах; целевые группы и их особенности; проблемная группа, поведенческие стереотипы участников проблемных групп; формирование и развитие групп в организациях; структурное подразделение как субъект организационного поведения.

Общая характеристика групповой динамики. Конфликты в группе.

Понятие команды и командного менеджмента. Проблемы межгруппового взаимодействия.

Раздел 4. Коммуникации в организациях

Коммуникации в организациях: роль коммуникаций в управлении организацией, коммуникационные процессы в организации.

Теоретические модели организационных коммуникаций, коммуникация как необходимый элемент сложных систем.

Основные виды коммуникаций в организации, средства коммуникации, формальные и неформальные коммуникации, эффективность коммуникаций.

Раздел 5. Организационное лидерство и власть

Понятие лидерства и руководства. Лидерство и руководство как функции и социальные роли.

Эволюция типов и стилей лидерства, классические и современные теории лидерства, эффективность лидерства.

Понятие власти, источники, средства установления, поддержания и осуществления власти в организации. Формы межличностной власти. Власть руководителя и власть подчиненных. Власть подразделений в организации. Власть и политика. Политические приемы.

Раздел 6. Социальное поведение и изменение организации

Понятие социального поведения организации, корпоративная социальная ответственность. Социальное поведение и экономические результаты деятельности компаний. Теоретические основы социально-ответственного поведения компаний. Современная парадигма социального поведения бизнес-организаций.

Жизненный цикл организации, теории и модели жизненного цикла организации. Выживание как стратегия управления организацией.

Понятие организационного развития. Программы организационного развития.

Организационная культура и организационные изменения.

Методы организационных изменений.

Сопротивление нововведениям. Методы преодоления сопротивления изменениям.

4. Образовательные технологии

Образовательные технологии, используемые в изучении курса, предполагают сочетание традиционной лекционно-семинарской формы проведения занятий, а также интерактивные методы, в частности, разбор конкретных ситуаций. Для этого используются различные формы работы: самостоятельная индивидуальная подготовка студентов, работа в группе, представление и обсуждение полученных результатов.

Большая роль отводится групповым формам работы. Взаимодействие в группе, дискуссии способствуют развитию профессионального мировоззрения, языка и речи, помогают лучше понять сущность изучаемых явлений.

Образовательные технологии

Наименование раздела	Виды учебных занятий	Образовательные технологии
2	3	4
Организационное поведение как область научного знания	Лекция 1 Занятие 1-2 Самостоятельная работа	Лекция с использованием видеоматериалов Дискуссия Консультирование и проверка домашних заданий

		посредством электронной почты
Личность в организации	Лекция 2-3 Семинар 3-4 Самостоятельная работа	Лекция с использованием видеоматериалов Опрос по вопросам семинара Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
Группы в организации	Лекция 4-5 Занятие 5-6 Самостоятельная работа	Лекция с использованием видеоматериалов Дискуссия Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
Коммуникации в организациях	Лекция 6 Занятие 7-8 Самостоятельная работа	Лекция с использованием видеоматериалов дискуссия Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
Организационное лидерство и власть	Лекция 7-8 Занятие 9-10 Самостоятельная работа	Лекция с использованием видеоматериалов Дискуссия Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты
Социальное поведение и изменение организации	Лекция 9 Занятие 11-12 Самостоятельная работа	Лекция с использованием видеоматериалов Развернутая беседа по вопросам семинара Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Текущий контроль осуществляется в процессе изучения дисциплины в форме опроса на практических занятиях, написания контрольной работы и подготовки рефератов. Максимальная оценка – 60 баллов: 30 баллов за работу на практических занятиях, 10 баллов – за контрольную работу и 20 баллов за реферат.

Промежуточная аттестация реализуется в форме теста. Максимальная оценка – 40 баллов.

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55		E	
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2. Критерии выставления оценок

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ А,В	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения. Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей. Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
67-50/ D,E	«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3.Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Контрольные вопросы к экзамену

1. Предмет и методы организационного поведения, его взаимосвязь с другими науками.
2. Понятие организации, особенности современных организаций.
3. Групповое принятие решений.
4. Неформальное общение в организации.
5. Правила построения эффективных коммуникаций.
6. Теории X, Y, Z в управлении.
7. Содержательные теории мотивации и их практическое значение.
8. Общая характеристика процессуальных теорий мотивации и их практическое значение.
9. Власть и политика в организации.
10. Управление конфликтами в организациях.
11. Понятие и типология групп в организациях.
12. Преимущества и недостатки групповой работы.
13. Социальный контроль в организациях.
14. Лидерство и руководство в организациях.
15. Основные модели организационного лидерства.
16. Сплоченность как фактор групповой и индивидуальной деятельности.
17. Статус и роль индивида в группе.
18. Понятие психологического контракта.
19. Развитие групп. Команды в организациях.
20. Поведение индивида в организации. Основные проблемы.
21. Понятие личности, основные подходы к ее изучению
22. Индивидуальные особенности как фактор организационного поведения.
23. Социализация в организации: содержание, факторы, проблемы.
24. Удовлетворенность работой: понятие, факторы, измерение.
25. Удовлетворенность работой и поведение в организации.
26. Проблемы стресса в организациях.
27. Преданность организации: понятие, факторы формирования.
28. Организационная культура как фактор поведения в организации.

Примерные вопросы к контрольной работе

1. Назовите личностные черты, влияющие на поведение в организации.
2. Почему важно учитывать ценности личности при формировании трудового поведения в организации?
3. Каковы личностные предпосылки удовлетворенности работой?

4. В чем заключаются организационные факторы приверженности организации?
5. Что такое организационное гражданство?
6. Что такое психологический контракт?
7. Каковы составляющие мотивационной среды в организации?
8. Каково практическое значение модели подкрепляемой мотивации?

Тематика рефератов

1. Личность и организация: проблемы взаимодействия.
2. Личностные и организационные факторы удовлетворенности работой.
3. Удовлетворенность работой как характеристика качества трудовой жизни.
4. Ролевые конфликты в организации.
5. Современные психологические контракты.
6. Организационное гражданство.
7. Преданность организации.
8. Особенности конфликтов в современных российских организациях.
9. Организационная культура и организационная эффективность.
10. Межгрупповые отношения в организации.
11. Неформальное общение в организации
12. Проблема власти в организации
13. Политика и политические игры в организации
14. Проблемы построения эффективных коммуникаций в организации.
15. Организационная структура как фактор организационного поведения.
16. Командная работа в организации.
17. Технологии командообразования.
18. Фактор справедливости в организациях.
19. Особенности организационной культуры современных российских организаций.
20. Организационный стресс, причины, способы преодоления.
21. Особенности мотивации в российских организациях.
22. Мотивация персонала в условиях ограниченных финансовых возможностей.
23. Особенности организационного поведения в России.
24. Структурные характеристики группы как фактор поведения в организации.
25. Преодоление сопротивления изменениям.
26. Групповое принятие решений. Достоинства и недостатки.
27. Формы групповой дискуссии.
28. Сплоченность как фактор эффективности группы.
29. Групповые нормы как регулятор поведения в организации.
30. Успешность организационных изменений.
31. Преодоление сопротивления изменениям.
32. Трансформационное руководство как аспект организационных изменений.

6. Учебно-методическое обеспечение и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Литература

Обязательная:

Згонник Л.В. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Дашков и К, 2017. 232 с. – znanium.com.

Хохлова Т.П. Организационное поведение. Практикум [Электронный ресурс]. М.: Магистр. 2015. 256 с. – znanium.com.

Резник С.Д. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Инфра – М, 2015. 463 с. – znanium.com.

Дополнительная:

Гибсон, Дж. Л. Организации: поведение, структура, процессы [Электронный ресурс] : Дж. Л. Гибсон, Д. М. Иванцевич, Д. Х. Доннелли - мл.; Пер. с англ. - 8-е изд. - М.: ИНФРА-М, 2000. - XXVI, 662 с. - ISBN 5-86225-901-5 (русск.), ISBN 0-256-11240-1 (англ.). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/417454>.

Лютенс Ф. Организационное поведение [Электронный ресурс] / Ф. Лютенс; Пер. с англ. 7-го изд. - М : ИНФРА-М, 1999. - XXVIII, 692 с. - ISBN 5-86225-899-X (русск.), ISBN 0-07-039180-7 (англ.). - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/416225>

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет

<https://urait.ru/ebs> - Электронная библиотечная система «Юрайт»

<http://znanium.com/> - Электронно-библиотечная система **Znanium.com**

<http://www.ecopsy.ru/> - Консалтинговое агентство «ЭКОПСИ консалтинг»

<http://www.ago-consult.ru/> - Консалтинговое бюро Елены Кудрявцевой

<https://orgpsyjournal.hse.ru/> - Электронный журнал «Организационная психология»

7. Материально-техническое обеспечения дисциплины

Для проведения занятий необходимы учебные аудитории, оборудованные компьютерами с выходом в Интернет; аудиовизуальные, технические и компьютерные средства обучения: мультимедийная доска, медиапроектор, Лицензионное программное обеспечение Microsoft Office.

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса лицам с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения. Для этого от студента требуется представить заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК) и личное заявление (заявление законного представителя).

В заключении ПМПК должно быть прописано:

- рекомендуемая учебная нагрузка на обучающегося (количество дней в неделю, часов в день);
- оборудование технических условий (при необходимости);
- сопровождение и (или) присутствие родителей (законных представителей) во время учебного процесса (при необходимости);
- организация психолого-педагогического сопровождение обучающегося с указанием специалистов и допустимой нагрузки (количества часов в неделю).

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при необходимости могут быть созданы фонды оценочных средств, адаптированные для лиц с ограниченными возможностями здоровья и позволяющие оценить достижение ими запланированных в основной образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе.

Форма проведения текущей и итоговой аттестации для лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно (на бумаге, на компьютере), в форме тестирования и т.п.). При необходимости студенту предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.

9. Методические материалы

9.1. ПЛАНЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

ТЕМА 1. *Общая характеристика организационного поведения* (4 часа)

Форма проведения: Дискуссия

Вопросы для обсуждения:

1. Предмет организационного поведения. Связь организационного поведения с другими науками.
2. Уровни анализа организационного поведения: индивидуальный, групповой, организационный.
3. Функциональные и дисфункциональные формы поведения в организации.
4. Организационное гражданство и вовлеченность как формы поведения в организации.
5. Методы анализа организационного поведения.

Литература

Обязательная:

Згонник Л.В. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Дашков и К, 2015. С. 7 - 17 с. – znanium.com.

Хохлова Т.П. Организационное поведение. Практикум [Электронный ресурс]. М.: Магистр. 2015. С. 17-24 – znanium.com.

Резник С.Д. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Инфра – М, 2015. С. 10-61 – znanium.com.

ТЕМА 2. *Индивидуальные различия как фактор поведения в организации* (2 часа)

Форма проведения: Дискуссия

Вопросы для обсуждения:

1. Биографические характеристики как фактор организационного поведения.
2. Способности и навыки как условие эффективности деятельности.
3. Личностные особенности, влияющие на поведение индивида в организации.
4. Трудовая мотивация: понятие и способы формирования

Литература

Обязательная:

Згонник Л.В. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Дашков и К, 2015. С. 18 -75 с. – znanium.com.

Хохлова Т.П. Организационное поведение. Практикум [Электронный ресурс]. М.: Магистр. 2015. С. 24 - 30 – znanium.com.

Резник С.Д. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Инфра – М, 2015. С. 107 – 131, 188 – 224. – znanium.com.

ТЕМА 3. Взаимодействие индивида и организации (2 часа)

Форма проведения: Дискуссия

Вопросы для обсуждения:

1. Удовлетворенность работой и поведение в организации.
2. Преданность организации: факторы и последствия.
3. Влияние стресса на организационное поведение.
4. Преодоление и профилактика организационного стресса.

Литература:

Обязательная:

Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2007. С. 220-227.

Згонник Л.В. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Дашков и К, 2015. С. 155 – 159. – znanium.com.

Хохлова Т.П. Организационное поведение. Практикум [Электронный ресурс]. М.: Магистр. 2015. С. 31 - 35, 93 - 100 – znanium.com.

ТЕМА 4. Группа как элемент организации (2 часа)

Форма проведения: Дискуссия

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие группы, их виды и основные характеристики.
2. Структурные характеристики группы.
3. Групповые нормы как фактор групповой деятельности.
4. Групповая сплоченность: значение для организационного поведения, условия формирования.

Литература

Обязательная:

Згонник Л.В. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Дашков и К, 2015. С. 76 - 83 с. – znanium.com.

Хохлова Т.П. Организационное поведение. Практикум [Электронный ресурс]. М.: Магистр. 2015. С. 73 - 81 – znanium.com.

Резник С.Д. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Инфра – М, 2015. С. 132 – 146. – znanium.com.

ТЕМА 5. Групповая динамика (2 часа)

Форма проведения: Дискуссия

Вопросы для обсуждения:

1. Принятие решений в группе.

2. Развитие групп. Понятие команды.
3. Конфликты в группе.
4. Проблемы межгруппового взаимодействия.

Литература

Обязательная:

Згонник Л.В. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Дашков и К, 2015. С. 76 - 83 с. – znanium.com.

Хохлова Т.П. Организационное поведение. Практикум [Электронный ресурс]. М.: Магистр. 2015. С. 73 - 92 – znanium.com.

Резник С.Д. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Инфра – М, 2015. С. 256 - 271. – znanium.com

ТЕМА 6. Коммуникации как фактор поведения в организации (4 часа)

Форма проведения: Дискуссия

Вопросы для обсуждения:

1. Виды организационных коммуникаций и их значение
2. Функции и особенности неформального общения в организации.
3. «Виноградная лоза» - неформальная коммуникативная сеть.
4. Современные информационные технологии и поведение в организации.
5. Причины плохих коммуникаций в организации.
6. Правила построения эффективных коммуникаций.

Литература

Обязательная:

Згонник Л.В. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Дашков и К, 2015. С. 109 - 116 с. – znanium.com.

Хохлова Т.П. Организационное поведение. Практикум [Электронный ресурс]. М.: Магистр. 2015. С. 106 - 115 – znanium.com.

Резник С.Д. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Инфра – М, 2015. С. 244 – 255, 282 - 298. – znanium.com

ТЕМА 7. Лидерство и власть в организации

Форма проведения: Дискуссия

Вопросы для обсуждения:

1. Лидерство и руководство как управленческие феномены.
2. Личностная модель руководства.
3. Поведенческий и вероятностный подход к организационному лидерству.
4. Транзакционистская трансформационная парадигма организационного лидерства.
5. Формы и виды власти в организации. Власть руководителя и власть подчиненных. Власть структурных подразделений.
6. Политика как средство усиления власти и влияния. Политические приемы и политические игры в организации.

Литература

Обязательная:

Згонник Л.В. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Дашков и К, 2015. С. 97 - 108 с. – znanium.com.

Хохлова Т.П. Организационное поведение. Практикум [Электронный ресурс]. М.: Магистр. 2015. С. 116 - 129 – znanium.com.

Резник С.Д. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Инфра – М, 2015. С. 299 - 319. – znanium.com

ТЕМА 8. Социальная среда в организации (4 часа)

Форма проведения: Дискуссия

Вопросы для обсуждения:

1. Организационная культура как характеристика социальной среды организации.
2. Понятие организационного развития. Организационное развитие как планомерное изменение организационной культуры.
3. Методы организационного развития.
4. Сопротивление изменениям и их преодоление.
5. Организационные конфликты как аспект организационных изменений.
6. Методы управления организационными конфликтами.

Литература

Обязательная:

Згонник Л.В. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Дашков и К, 2015. С. 117 – 124, 180-197 с. – znanium.com.

Хохлова Т.П. Организационное поведение. Практикум [Электронный ресурс]. М.: Магистр. 2015. С. 130 – 135, 151 - 162 – znanium.com.

Резник С.Д. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Инфра – М, 2015. С. 362 - 378. – znanium.com

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

В процессе освоения дисциплины студенты готовят реферат по избранной теме.

Реферат является результатом самостоятельной работы студентов по курсу и подводит итоги изучения специальной литературы.

Письменный реферат пишется на одну из тем курса «Организационное поведение» в соответствии с предложенной тематикой (см. 5.3) Тема реферата заранее согласовывается с преподавателем.

Каждый реферат должен содержать введение, аналитическую часть, заключение, список использованной литературы.

Во введении обосновывается актуальность темы работы, ее значение, дается краткий обзор использованной литературы.

Аналитическая часть должна содержать описание основных подходов к организационному поведению, а также теории и практики организационного поведения. Желательно, чтобы студент анализ изучаемой проблемы, высказал свою точку зрения, обосновал ее, привел примеры из практики.

В заключении делаются общие выводы студента по работе.

Письменный реферат не должен превышать 12-15 листов машинописного текста.

АННОТАЦИЯ

Дисциплина *«Организационное поведение»* является обязательной дисциплиной базовой части учебного плана по направлению подготовки «Менеджмент».

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.

Цель дисциплины:

- формирование представлений у студентов о закономерностях поведения человека в организации.

Задачи дисциплины:

- изучение теорий организационного поведения;
- формирование исследовательского подхода в управлении поведением персонала;
- развитие и интеграция знаний из различных областей менеджмента, психологии, социологии.

Дисциплина направлена на формирование следующих **компетенций:**

ОК – 5 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

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

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать:

- современные теоретические подходы к изучению личности, группы и организации;

уметь:

- анализировать поведение персонала на индивидуальном, групповом и организационном уровне;

владеть:

- методами управления поведением личности и группы для повышения эффективности деятельности организаций.

Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме собеседования, промежуточная аттестация в форме экзамена.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 114 часов.