

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**

**СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ
ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Направленность: «Кадровый консалтинг и коучинг»

Уровень образования - магистратура

Формы обучения: очная, очно-заочная, заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2022

Современные концепции организационного поведения
Рабочая программа дисциплины

Составитель:
к.г.н., доцент Ю.В. Шпортько

Ответственный редактор:
д.э.н., проф. Архипова Н.И.

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры
организационного развития

№ 9 от 06.04.2022

Оглавление

1. Пояснительная записка.....	4
1.1. Цель и задачи дисциплины	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций	4
1.3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы	6
2. Структура дисциплины	7
3. Содержание дисциплины	10
4. Образовательные технологии	12
5. Оценка планируемых результатов обучения	14
5.1. Система оценивания.....	14
5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	15
5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности	16
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	19
6.1. Список источников и литературы.....	19
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины	20
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины	20
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов	21
9. Методические материалы	23
9.1. Планы семинарских занятий	23
9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ	26
Приложение 1 Аннотация дисциплины.....	28
Приложение 2 Лист изменений.....	30

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Демонстрирует способность организовать работу коллектива.	<p>Знать</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы организации работы в коллективе. <p>Уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> - организовать работу коллектива. <p>Владеть</p> <ul style="list-style-type: none"> - способностью организовать работу коллектива.
	УК-3.2. Разрабатывает стратегию работы коллектива, определяет функции участников и расставляет приоритеты; гибко изменяет стратегию работы в зависимости от ситуации.	<p>Знать</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы определения стратегии работы коллектива. <p>Уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать стратегию работы коллектива, определять функции участников и расставляет приоритеты; гибко изменяет стратегию работы в зависимости от ситуации. <p>Владеть</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками определения функции участников коллектива и расстановки приоритетов.
	УК-3.3. Проявляет способность мобилизовать других на достижение поставленных целей; привлекает и поддерживает талантливых участников	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы выявления и привлечения талантливых участников команды. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - мобилизовать других на достижение поставленных целей, привлекает и поддерживает талантливых участников команды,

	команды; демонстрирует заботу о коллективе.	<p>проявлять заботу о коллективе.</p> <p>Владеть -навыками привлечения и поддержки талантливых участников команды.</p>
	УК-3.4. Принимает управленческие решения в сложных нестандартных ситуациях, с различным уровнем риска и неопределенности, в условиях наличия различных мнений.	<p>Знать: -способы преодоления ситуация в условиях риска и неопределенности.</p> <p>Уметь: -принимать управленческие решения в сложных нестандартных ситуациях, принимать управленческие решения, в ситуациях, с различным уровнем риска и неопределенности, принимать управленческие решения в условиях наличия различных мнений.</p> <p>Владеть: -навыками работы с командой в сложных нестандартных ситуациях.</p>
	УК-3.5. Демонстрирует способность нести ответственность за собственные управленческие решения, а также за работу коллектива.	<p>Знать: об ответственности за собственные управленческие решения.</p> <p>Уметь: нести ответственность за собственные управленческие решения, нести ответственность за работу коллектива.</p> <p>Владеть навыками работы с командой в сложных нестандартных ситуациях.</p>
ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	ОПК-1.2. Демонстрирует способность применять при решении профессиональных задач знания психологической теории на продвинутом уровне.	<p>Знать психологические теории на продвинутом уровне.</p> <p>Уметь применять при решении профессиональных задач знания психологической теории.</p> <p>Владеть навыками применения психологических теорий.</p>

1.3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Современные концепции организационного поведения» относится к обязательной части блока дисциплин учебного плана по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом», направленность «Кадровый консалтинг и коучинг»

В результате освоения дисциплины формируются знания и умения, необходимые для научно-исследовательской работы, для преддипломной практики, для подготовки к сдаче и сдаче государственного экзамена, защиты выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часа (ов).

Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
1	Лекции	8
1	Семинары	22
Всего:		30
Контроль		18

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 60 академических часа(ов).

Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
2	Лекции	8
2	Семинары	16
Всего:		24
Контроль		18

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часа(ов).

Структура дисциплины для заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
2	Лекции	4
2	Семинары	4
3	Семинары	4
Всего:		12
Контроль		9

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 87 академических часа(ов).

2. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Организационное поведение как область научного знания	<p>Актуальность проблем организационного поведения в современной социально-экономической ситуации.</p> <p>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.</p> <p>Поведенческий аудит: понятие и этапы поведенческого аудита, выявление форм поведения, связанных с трудовой деятельностью, измерение поведенческих событий, функциональный анализ поведения.</p> <p>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.</p>

2	Личность в организации. Группы в организации	<p>Личность и организация: понятие и модели личности. Индивидуальные особенности личности как фактор поведения в организации.</p> <p>Официальные средства регулирования организационного поведения: виды детерминации организационного поведения, технологическая детерминация организационного поведения, формальная регламентация трудового поведения работника.</p> <p>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.</p> <p>Мотивация поведения на работе, теоретические модели мотивации. Мотивация и стимулирования труда. Стратегия позитивного подкрепления, стратегия комбинирования наказания и позитивного подкрепления. Оценка</p>
---	---	---

		<p>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. 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.</p>
3	<p>Типологические и ролевые подходы к образованию команд</p>	<p>Понятие команда. Критерии отбора членов команды. Вопрос соотношения индивидуально личностных особенностей и навыков участников команды. Совместная деятельность как основа формирования ролей в команде. Ролевые модели Белбина, Марджерисона – МакКенна, Базарова; их достоинства и ограничения. Реализация принципа гетерогенности в ролевых моделях комплектования команд. Личностные особенности как основа комплектования команд в типологических моделях. Юнгианский подход: типологии Кейрси и Майер-Бриггс. Реализация принципа гетерогенности в типологических моделях комплектования команд. Опросники Кейрси и MBTI Современные подходы к командообразовательному тренингу. Основные этапы комплексного командообразовательного тренинга. Этап адаптации и ориентировки участников. Методы мотивирования группы, формирования групповой идентификации, создания эмоционального климата в группе Этап формирования общего видения. Миссия команды и ее ценностные аспекты. Элементы общего видения и методы его согласования. Стратегические и тактические аспекты группового планирования. Макро-и микропозиционирование участников. Методы диагностики и оптимизации ролевой структуры команды.</p>

4	Коммуникации в организациях	<p>Коммуникации в организациях: роль коммуникаций в управлении организацией, коммуникационные процессы в организации. Теоретические модели организационных коммуникаций, коммуникация как необходимый элемент сложных систем.</p> <p>Основные виды коммуникаций в организации, средства коммуникации, формальные и неформальные коммуникации, эффективность коммуникаций.</p>
5	Организационное лидерство и власть	<p>Понятие лидерства и руководства. Лидерство и руководство как функции и социальные роли. Эволюция типов и стилей лидерства, классические и современные теории лидерства, эффективность лидерства.</p> <p>Понятие власти, источники, средства установления, поддержания и осуществления власти в организации. Формы межличностной власти. Власть руководителя и власть подчиненных. Власть подразделений в организации.</p> <p>Власть и политика. Политические приемы.</p>
6	Социальное поведение и изменение организации	<p>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.</p> <p>Жизненный цикл организации, теории и модели жизненного цикла организации. Выживание как стратегия управления организацией.</p> <p>Понятие организационного развития. Программы организационного развития.</p>

3. Образовательные технологии

Образовательные технологии, используемые в процессе обучения, направлены на реализацию компетентностного подхода и основываются на принципе профессиональной направленности обучения. Лекции и семинарские занятия сопровождаются презентацией, практическими заданиями, тестами, отражающими основные положения излагаемого материала и содержащей необходимые для изучения практические примеры.

В процессе обучения используется как традиционная лекционная и семинарская практика, так и активные и интерактивные формы проведения занятий. Сообщения

студентов на семинарском занятии предполагают презентацию докладов и рефератов. Активно используется метод электронного тестирования.

Самостоятельная работа студентов направлена на закрепление полученных навыков и для приобретения новых теоретических и фактических знаний, выполняется в читальном зале библиотеки и в домашних условиях, подкрепляется учебно-методическим и информационным обеспечением (учебники, учебно-методические пособия, конспекты лекций).

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ. для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;

4. Оценка планируемых результатов обучения

4.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль: Доклад на семинаре	15 баллов	30 балла
Оценка работы на семинаре	3 баллов	18 баллов
Оценка участия в дискуссии лекции	2 балла	12 баллов
Всего:		60 баллов
Экзамен		40 баллов
Итого за семестр (дисциплину)		100 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:

Баллы	Традиционная		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

4.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

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.</p> <p>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.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>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.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
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</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>приёмами. Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. 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. 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. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

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

Контрольные вопросы к курсу

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.
29. Понятие команды: основные характеристики, критерии и отличительные особенности.
30. Модели оценки уровня развития команды.
31. Командный подход как тенденция в развитии современного менеджмента организаций.
32. Виды и функции команд в организациях. Особенности управления командами.
33. Комплектование команд. Критерии отбора членов команды.
34. Соотношение индивидуально личностных особенностей и навыков участников команды. Модели командных ролей.
35. Подготовка лидеров, руководителей команд. Навыки создания команды.
36. Тренинг командной сыгровки. Исследования навыков командной работы в работах западных исследователей.

37. Современные подходы к командообразовательному тренингу: целеполагающий, межличностный и ролевой.

38. Современные подходы к командообразовательному тренингу: проблемно-ориентированный и комплексный.

39. Адаптационный этап командообразования. Методы мотивирования, формирования групповой идентификации, создания эмоционального климата в группе.

40. Концепция общего видения команды. Миссия команды и ее ценностные аспекты.

41. Диагностика и оптимизация ролевой структуры команды. Методы и техники.

42. Механизмы коррекции и развития командной работы.

43. Организационно-культурный контекст как фактор формирования команды.

Тематика докладов

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 и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Список источников и литературы

Литература

Основная литература

Згонник Л.В. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Дашков и К, 2017. 232 с. – znanium.com. . URL: <https://new.znanium.com/catalog/document?pid=513285>

Хохлова Т.П. Организационное поведение. Практикум [Электронный ресурс]. М.: Магистр. 2015. 256 с. – znanium.com. URL: <https://znanium.com/catalog/product/509399>

Резник С.Д. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Инфра – М, 2015. 463 с. – znanium.com. URL: <https://znanium.com/catalog/product/149165>

Дополнительная

Гибсон Д., Иванцевич Д., Донелли Д. Организации. Поведение. Структуры. Процессы. М.: Инфра-М, 2000. 662 с. URL: <https://znanium.com/catalog/product/417454>

Гладких, И. В. **Организационное поведение и управление человеческими ресурсами: кейсы из коллекции ВШМ СПбГУ** / под ред. И. В. Гладких, В. Н. Мининой; Высшая школа менеджмента СПбГУ. — Санкт-Петербург : Высшая школа менеджмента, 2010. — 440 с. - ISBN 978-5-9924-0054-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/492851>

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Национальная электронная библиотека (НЭБ) www.rusneb.ru
 ELibrary.ru Научная электронная библиотека www.elibrary.ru
 Электронная библиотека Grebennikon.ru www.grebennikon.ru
 Cambridge University Press
 ProQuest Dissertation & Theses Global
 SAGE Journals
 Taylor and Francis
 JSTOR

6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Доступ к профессиональным базам данных: <https://liber.rsuh.ru/ru/bases>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс
2. Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения дисциплины используется материально-техническая база образовательного учреждения: учебные аудитории, оснащённые компьютером и проектором для демонстрации учебных материалов.

Состав программного обеспечения:

1. Windows
2. Microsoft Office
3. Kaspersky Endpoint Security
4. Adobe Creative Cloud

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или могут быть заменены устным ответом; обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; письменные задания оформляются увеличенным шрифтом; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

- для глухих и слабослышащих: лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме; экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением; письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением; экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти

средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих: в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих: в печатной форме, в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме, в форме электронного документа, в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих: устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE; дисплеем Брайля PAC Mate 20; принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих: автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих; акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата: передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1; компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

7. Методические материалы

9.1. Планы семинарских занятий

Содержание семинарских занятий

Тема 1. Организационное поведение как область научного знания

Форма проведения: Дискуссия

Вопросы для обсуждения:

1. Предмет и методы организационного поведения
2. Уровни анализа организационного поведения.
3. Функциональные и дисфункциональные формы поведения в организации.

Контрольные вопросы:

1. В чем особенность статуса организационного поведения как научной дисциплины?
2. Каковы индивидуальные, групповые и организационные факторы поведения индивида в организации?
3. Назовите основные проявления функционального и дисфункционального поведения в организации.
4. Что такое организационное гражданство?

Тема 2. Личность в организации. Группы в организации

Форма проведения: Дискуссия

Вопросы для обсуждения:

1. Социализация индивида в организации.

2. Удовлетворенность работой и поведение в организации.
3. Влияние стресса на организационное поведение.
4. Преданность организации. Вовлеченность сотрудников.
5. Понятие группы, их виды и основные характеристики.
6. Структурные характеристики группы.
7. Сплоченность и групповые нормы как фактор групповой деятельности.
8. Взаимодействие индивида и группы, понятие роли и статуса.

Контрольные вопросы:

1. Каковы факторы и последствия удовлетворенности работой?
2. Значение преданности организации.
3. Способы снижения организационного стресса.
4. Понятие группы, их виды и основные характеристики.
5. Структурные характеристики группы.
6. Сплоченность и групповые нормы как фактор групповой деятельности.
7. Взаимодействие индивида и группы, понятие роли и статуса.

Тема 3. Типологические и ролевые подходы к образованию команд

Форма проведения: Дискуссия

Вопросы для обсуждения:

1. Типологический подход к характеристике личности.
2. Типология Майерс-Бриггс.
3. Типология Кейрси.
4. Понятие социальной роли.
5. Концепция командных ролей Белбина.
6. «Колесо команды» Марджерисона-МакКенна.
7. Управленческие роли в модели Базарова.

Контрольные вопросы:

1. В чем заключаются основания для типологии личности Юнга?
2. В чем заключается сходство и отличие типологий Кейрси и Майерс-Бриггс?
3. Как реализуется принцип гетерогенности при комплектовании команд на основе типологических подходов?
4. Чем определяется содержание командной роли?
5. Что должен обеспечивать набор ролей в команде?
6. В чем заключается ограничение концепции командных ролей Белбина?

Командообразовательный тренинг

Форма проведения: Дискуссия с элементами тренинга.

Вопросы для обсуждения:

1. Возможности комплексного подхода к командообразовательному тренингу.
2. Продолжительность прохождения стадий комплексного тренинга командами, имеющими опыт взаимодействия.
3. Варианты модификации программы комплексного тренинга для разных типов практических ситуаций.

Демонстрации психотехнологий на занятиях:

1. Тренинг на углубление знакомства участников
2. Развитие командного взаимодействия с помощью элементов американского веревочного курса. Применение технологии на учебной группе.
3. Технологии для формирования элементов общего видения в команде. Применение технологии на учебной группе.
4. Использование ролевого подхода в тренингах командообразования. Применение выбранной ролевой модели на учебной группе.

Контрольные вопросы:

1. Каковы отличительные характеристики комплексного тренинга командообразования Ю.М. Жукова?
2. Возможно ли развитие команды без использования тренингов?
3. Какие характеристики команды формируются при помощи тренинга?

Тема 4. Коммуникации в организациях

Форма проведения: Дискуссия

Вопросы для обсуждения:

1. Виды организационных коммуникаций и их значение
2. Особенности неформального общения в организации.
3. Коммуникативные сети.
4. Правила построения эффективных коммуникаций.

Контрольные вопросы:

1. В чем функции и особенности неформальных коммуникаций в организации?
2. Каково влияние современных технических средств на эффективность коммуникаций в организации?
3. Типичные причины плохих коммуникаций в организации.

Тема 5. Организационное лидерство и власть

Форма проведения: Дискуссия

Вопросы для обсуждения:

1. Лидерство и руководство как управленческие феномены.
2. Стиль руководства, проблема его эффективности.
3. Основные модели организационного лидерства.
4. Формы и виды власти в организации.

Контрольные вопросы:

1. В чем сходство и различие лидерства и руководства?
2. В чем смысл вероятностного подхода к организационному лидерству?
3. От чего зависит власть подчиненных и отдельных подразделений в организации?

Тема 6. Социальное поведение и изменения в организации

Форма проведения: Дискуссия

Вопросы для обсуждения:

1. Необходимость организационных изменений
2. Сопротивление изменениям и их преодоление.
3. Организационное развитие как управление организационными изменениями.
4. Организационные изменения как развитие организационной культуры

Контрольные вопросы:

1. Основные причины сопротивления изменениям в организации.
2. Понятие и методы организационного развития.
3. Роль руководителя в формировании и изменении организационной культуры.

9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ

В процессе освоения дисциплины студенты готовят доклады по избранной теме.

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

Доклад готовится на одну из тем курса в соответствии с предложенной тематикой (см. 5.3) Тема доклада заранее согласовывается с преподавателем.

Каждый доклад 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 включал анализ изучаемой проблемы, высказал свою точку зрения, обосновал ее, привел примеры из практики.

В заключении делаются общие выводы студента по работе.

Письменный текст доклада не должен превышать 12-15 листов машинописного текста.

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Современные концепции организационного поведения» относится к обязательной части блока дисциплин учебного плана по направлению 38.04.03 – «Управление персоналом», направленность «Кадровый консалтинг и коучинг».

Цель дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

Индикаторы компетенции

УК-3.1. Демонстрирует способность организовать работу коллектива.

УК-3.2. Разрабатывает стратегию работы коллектива, определяет функции участников и расставляет приоритеты; гибко изменяет стратегию работы в зависимости от ситуации.

УК-3.3. Проявляет способность мобилизовать других на достижение поставленных целей; привлекает и поддерживает талантливых участников команды; демонстрирует заботу о коллективе.

УК-3.4. Принимает управленческие решения в сложных нестандартных ситуациях, с различным уровнем риска и неопределенности, в условиях наличия различных мнений.

УК-3.5. Демонстрирует способность нести ответственность за собственные управленческие решения, а также за работу коллектива.

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях.

Индикатор компетенции

ОПК-1.2. Демонстрирует способность применять при решении профессиональных задач знания психологической теории на продвинутом уровне.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- методы организации работы в коллективе,
- методы определения стратегии работы коллектива,
- методы выявления и привлечения талантливых участников команды,
- способы преодоления ситуация в условиях риска и неопределенности,
- об ответственности за собственные управленческие решения,
- психологические теории на продвинутом уровне;

Уметь:

- организовать работу коллектива,
- разрабатывать стратегию работы коллектива, определять функции участников и расставляет приоритеты; гибко изменяет стратегию работы в зависимости от ситуации,
- мобилизовать других на достижение поставленных целей,
- привлекает и поддерживает талантливых участников команды,
- проявлять заботу о коллективе,

- принимать управленческие решения в сложных нестандартных ситуациях,
- принимать управленческие решения, в ситуациях, с различным уровнем риска и неопределенности,
- принимать управленческие решения в условиях наличия различных мнений,
- нести ответственность за собственные управленческие решения,
- нести ответственность за работу коллектива,
- применять при решении профессиональных задач знания психологической теории,

Владеть:

- способностью организовать работу коллектива,
- навыками определения функции участников коллектива и расстановки приоритетов.
- навыками привлечения и поддержки талантливых участников команды.
- навыками работы с командой в сложных нестандартных ситуациях.
- навыками работы с командой в сложных нестандартных ситуациях.
- навыками применения психологических теорий.

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

Приложение 2 Лист изменений

№	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола