

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: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность «Управление персоналом организации»

Уровень высшего образования: бакалавриат

Форма обучения: очная, очно-заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2024

Организационное поведение
Рабочая программа дисциплины

Составитель:
д.э.н., профессор И.Ю. Ильина

Ответственный редактор
д.э.н., профессор, зав. кафедрой организационного развития Н. И. Архипова

УТВЕРЖДЕНО
Протокол заседания кафедры
организационного развития
№ 8 от 25.03.2024

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	5
2. Структура дисциплины	<u>5</u>
3. Содержание дисциплины	6
4. Образовательные технологии	<u>8</u>
5. Оценка планируемых результатов обучения	<u>8</u>
5.1. Система оценивания	8
5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине	11
5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	11
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	13
6.1. Список источников и литературы	13
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».	13
6.3.Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы	14
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	<u>14</u>
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья	14
9. Методические материалы	15
9.1. Планы семинарских занятий	15
Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины.....	19

1. Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины: формирование у обучающихся системных представлений об организационном поведении персонала

Задачи:

1. Изучить систему теоретических знаний об особенностях организационного поведения
2. Сформировать у обучающихся навыки анализа и оценки факторов, определяющих особенности организационного поведения работников, при решении профессиональных задач в области управления персоналом
3. Сформировать у обучающихся навыки разработки и реализации стратегии управления персоналом в конкретной организации

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

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.4 Применяет знания (на промежуточном уровне) психологических теорий для работы с персоналом при решении профессиональных задач	Знать: - современные психологические теории изучения личности, группы и организации Уметь: - использовать знание психологических теорий для анализа поведения персонала на индивидуальном, групповом и организационном уровне - применять различные формы и методы работы с персоналом в организации Владеть: - навыками сбора, систематизации и анализ информации об организационном поведении персонала - технологиями управления организационным поведением различных категорий персонала
ПК - 3 Способен управлять организацией труда персонала и его оплатой	ПК- 3.4 Умеет обеспечивать соблюдение этических и культурных норм взаимоотношений в организации	Знать: - этические и культурные нормы взаимоотношений в организации Уметь: - использовать знание этических и культурных норм взаимоотношений в организации при работе с персоналом Владеть:

		- навыками соблюдения этических и культурных норм взаимоотношений в организации
--	--	---

1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Организационное поведение» относится к обязательной части блока дисциплин учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин: «Психология управления», «Основы управления персоналом».

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Преддипломная практика», «Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена».

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 академических часов.

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
5	Лекции	18
5	Семинары/лабораторные работы	24
Всего:		42

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 48 академических часов, контроль знаний (экзамен) – 18 часов.

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
7	Лекции	12
7	Семинары/лабораторные работы	12
Всего:		24

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 академических часов, контроль знаний (экзамен) – 18 часов

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Организационное поведение как область научного знания	<p>Системная разработка организационного поведения как объекта исследования. Организационное поведение как учебная дисциплина. Организационное поведение как область научных исследований. Взаимосвязь организационного поведения с другими науками. Сущность организационного поведения. Цели организационного поведения. Основные виды организационного поведения. Мотивация как основа регуляции организационного поведения. Факторы формирования организационного поведения. Уровни изучения организационного поведения. Методы исследования организационного поведения. Природа организации - процесс взаимодействия четырех элементов: люди, организационная структура, технологии, внешняя среда. Основные тенденции развития организационного поведения.</p>
2	Личность в организации	<p>Личность как субъект отношений в организации. Основные свойства личности. Темперамент и его основные типы. Характер: сущность и основные черты. Направленность: сущность и структура. Способности и их классификация. Основные потенциалы личности. Модель «от незрелости к зрелости» К. Арджириса. Установка личности. Функции установок. Установки, определяющие организационное поведение. Удовлетворенность трудом: сущность и факторы. Приверженность организации как степень психологической идентификации с организацией. Индивидуальные и организационные характеристики работников, оказывающие влияние на степень их приверженности организации. Вовлеченность в работу: личностные и социальные факторы. Эффективные способы изменения установок личности. Изменение установок сотрудников организации как управленческая проблема.</p>
3	Организационное лидерство и власть	<p>Сущность лидерства. Лидерство в организации. Основные признаки лидерства. Основные качества лидера. Элементы управления лидерством в организации. Классификация лидерства: в зависимости от используемых механизмов влияния, особенностей личности лидера, направленности, по стилю поведения.</p> <p>Основные подходы к исследованию лидерства. Теории личностных черт. Поведенческий подход. Ситуационные</p>

		<p>теории. Власть в организации. Субъект власти. Объект власти. Готовность к подчинению. Основные формы власти. Классификация власти. Особенности власти в организации. Ресурсы власти и их классификация. Авторитет руководителя: сущность и формы. Особенности некомпетентного руководителя. Общие характеристики лидерства.</p>
4	Организационная культура и организационное поведение	<p>Организационная культура как социальный феномен. Сущность и значение организационной культуры. Взаимосвязь организационной культуры и организационного поведения. Организационная культура как многофакторная субстанция. Функции организационной культуры. Основные элементы организационной культуры. Общие характеристики организационной культуры. Субкультура в организации. Особенности формирования субкультур. Контркультуры в организации. Причины формирования контркультур в организации. Управление организационной культурой. Субъекты управления организационной культурой. Факторы, определяющие возможность изменения организационной культуры. Эволюционный путь развития организационной культуры. Архитектурный путь развития организационной культуры. Фазы управленческого воздействия на организационную культуру. Общие принципы изменения организационной культуры.</p>
5	Технологии эффективной коммуникации в организации	<p>Эффективное взаимодействие. Способы и приемы эффективного взаимодействия в организации. Структурные элементы эффективного взаимодействия. Общие условия эффективного взаимодействия руководителя с работниками организации. Эффективная коммуникация. Технологии коммуникации. Эффективное слушание. Этапы эффективного слушания. Эмпатия. Дискуссия как форма эффективной коммуникации. Объективная причина дискуссии. Классификация вопросов в дискуссии. Аргументы в дискуссии: сильные, слабые, несостоятельные, некорректные. Правила поведения в дискуссии. Необходимые условия эффективной дискуссии. ПОПС-формула.</p>
6	Этические нормы организационного поведения	<p>Теории этического выбора. Телеологические и деонтологические теории. Теории «этики успеха»: «этика характера», «этика личности». Сущность и причины этических нарушений в организации. Основные категории потенциальных нарушителей этики. Основные причины этических нарушений. Организационные факторы, провоцирующие неэтичное поведение сотрудников. Этические проблемы взаимоотношений в коллективе: сущность и классификация. Наиболее распространенные этические проблемы в отношениях между работником и</p>

		компанией. Конфликт интересов. Нарушение права работников на частную жизнь. Этические проблемы карьерного роста и оплаты труда. Сигнализаторство. Этические аспекты принятия управленческих решений. Этический кодекс организации как основа формирования организационного поведения
--	--	--

4. Образовательные технологии

Для проведения учебных занятий по дисциплине используются различные образовательные технологии. Для организации учебного процесса может быть использовано электронное обучение и (или) дистанционные образовательные технологии.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
Опрос, участие в дискуссии на семинаре (6 семинаров)	5 баллов	30 баллов
Практические задания (ситуации)	5 баллов	30 баллов
Промежуточная аттестация		
Промежуточная аттестация - экзамен	40 баллов	40 баллов
Итого за семестр (дисциплину), экзамен	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:

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 оценки по дисциплине

Текущий контроль

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии на семинаре учитывается (максимальное количество 5 баллов):

- степень раскрытия темы обсуждения (0-2 балла);

- обоснованность выводов (0-1 балл);
- качество изложения материала (грамотность речи, точность использования терминологии, логическая последовательность изложения материала) (0-1 балл);
- формулировка личного мнения студента (0-1 балл).

При оценивании практического задания (ситуации) учитывается (максимальное количество - 5 баллов):

- обучающийся выполнил практическое задание правильно в полном объеме, выводы обоснованы (5 балл);
- обучающийся выполнил практическое задание правильно в полном объеме, но выводы недостаточно обоснованы (4 балла);
- обучающийся выполнил практическое задание правильно, но не в полном объеме (3 балла);
- обучающийся выполнил практическое задание, но есть 2–3 недочета (2 балла), обучающийся выполнил практическое задание, но не в полном объеме, есть 2–3 недочета, выводы недостаточно обоснованы (1 балл),
- обучающийся не выполнил практическое задание (0 баллов).

Промежуточная аттестация (экзамен)

При проведении промежуточной аттестации в форме устного собеседования студент должен ответить на 2 вопроса.

При оценивании ответа на вопрос учитывается:

- теоретическое содержание не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (1–9 баллов);
- теоретическое содержание освоено частично, но в достаточной мере (10–13 баллов);
- теоретическое содержание освоено почти полностью, с незначительными недостатками (14–16 баллов);
- теоретическое содержание освоено полностью (17–20 баллов).

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100–83/ А, В	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	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. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной,

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		сформированы на уровне – «высокий».
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	«удовлетвори- тельно»/ «зачтено (удовлетвори- тельно)»/ «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>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
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.</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 (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

В течение преподавания курса «Организационное поведение» используются такие формы текущей аттестации студентов, как оценка дискуссии на семинаре, выполнение практических заданий. По итогам обучения проводится экзамен.

Примеры практических заданий (ситуаций)

Вы руководитель. Проанализируйте ряд управленческих ситуаций.

Ситуация 1.

Ваш подчиненный одновременно является другом вашей семьи и ценным работником фирмы, но на работе допускает фамильярное отношение с вами, что снижает ваш авторитет как руководителя. Срочно нужно объясниться.

Вы говорите: _____

Ситуация 2.

Ваш секретарь говорит вам: «Вчера вы попросили меня напечатать этот доклад после рабочего дня, поскольку он вам был срочно нужен. В связи с этим мне пришлось отказаться от назначенной встречи. И теперь вы разговариваете со мной неуважительным тоном из-за того, что я допустила несколько опечаток?».

Вы говорите: _____

Ситуация 3.

На сегодняшнее утро вы для беседы вызвали подчиненного, который часто опаздывает на работу. Вы по стечению обстоятельств задержались дома и пришли на работу с опозданием. Подчиненный ждет вас.

Вы говорите: _____

Практическое задание

Провести анализ этического кодекса организации, выявить достоинства и недостатки

Практическое задание

Провести сравнительный анализ этического кодекса конкретного органа государственной власти и Типового этического кодекса государственных гражданских служащих. Выявить особенности и обосновать их необходимость.

Практическое задание

Провести сравнительный анализ этического кодекса конкретного органа муниципальной власти и Типового этического кодекса муниципальных служащих. Выявить особенности и обосновать их необходимость.

Примерные вопросы для промежуточной аттестации

1. Организационное поведение: сущность, цели
2. Основные виды организационного поведения
3. Факторы формирования организационного поведения
4. Методы исследования организационного поведения
5. Основные тенденции развития организационного поведения
6. Личность как субъект отношений в организации, основные свойства личности
7. Темперамент: основные типы, общая характеристика
8. Характер: сущность и основные черты
9. Модель «от незрелости к зрелости» К. Арджириса
10. Установка личности: понятие, функции
11. Удовлетворенность трудом: сущность, факторы
12. Приверженность организации как степень психологической идентификации с организацией
13. Способы изменения установок личности
14. Лидерство: понятие, сущность, основные признаки
15. Общие характеристики лидерства
16. Основные качества лидера
17. Теории личностных черт
18. Поведенческий подход
19. Ситуационные теории лидерства
20. Власть в организации: субъект, объект, основные формы
21. Авторитет руководителя: сущность и формы
22. Организационная культура: понятие, сущность, функции
23. Основные элементы организационной культуры
24. Субкультура в организации: понятие, особенности формирования
25. Контркультуры в организации: понятие, особенности формирования
26. Эволюционный путь развития организационной культуры.
27. Архитектурный путь развития организационной культуры
28. Фазы и принципы управленческого воздействия на организационную культуру
29. Эффективное взаимодействие: понятие, структурные элементы
30. Общие принципы и условия эффективного взаимодействия руководителя с работниками организации
31. Технологии коммуникации: классификация, общая характеристика
32. Дискуссия как форма эффективной коммуникации
33. ПОПС-формула проведения дискуссии
34. Теории этического выбора: классификация, общая характеристика

35. Теории «этики успеха»: «этика характера», «этика личности»
36. Этические нарушения: понятие, классификация, основные причины
37. Этические проблемы взаимоотношений в коллективе: сущность и классификация
38. Этические проблемы карьерного роста и оплаты труда
39. Конфликт интересов: понятие, сущность
40. Этический кодекс организации как основа формирования организационного поведения

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Литература

Основная

1. Дорофеева Л. И. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07617-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/470725>
2. Захаров, Н. Л. Организационное поведение государственных служащих : учебное пособие / Н. Л. Захаров. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 237 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-009613-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2057643>
3. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469103>
4. Спивак В. А. Организационное поведение : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03535-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468490>

Дополнительная

1. Голубкова О. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09014-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/470082>
2. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01314-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469756>

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

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

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

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.

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских занятий

Тема 1. Организационное поведение как область научного знания

Вопросы для обсуждения

1. Организационное поведение как наука и учебная дисциплина
2. Сущность и цели организационного поведения
3. Основные виды организационного поведения
4. Мотивация как основа регуляции организационного поведения
5. Факторы формирования организационного поведения
6. Основные тенденции развития организационного поведения
7. Методы изучения организационного поведения

Контрольные вопросы

1. В чем заключается сущность организационного поведения?
2. Перечислите цели организационного поведения
3. Какие виды организационного поведения существуют?
4. Охарактеризуйте основные виды организационного поведения
5. Что является основой регуляции организационного поведения?
6. Какие факторы влияют на формирование организационного поведения?

7. Сформулируйте основные тенденции развития организационного поведения
8. Приведите классификацию методов изучения организационного поведения
9. Охарактеризуйте основные методов изучения организационного поведения

Тема 2. Личность в организации

Вопросы для обсуждения

1. Личность как субъект отношений в организации.
2. Удовлетворенность, приверженность, вовлеченность работников
3. Эффективные способы изменения установок личности.

Контрольные вопросы

1. Охарактеризуйте основные характеристики личности
2. Какие установки определяют организационное поведение?
3. Сформулируйте определение понятия «удовлетворенность трудом»
4. Какие факторы влияют на формирование удовлетворенности трудом?
5. Как повысить удовлетворенность трудом персонала в организации?
6. Сформулируйте определение понятия «приверженность организации»
7. Какие факторы влияют на формирование приверженности персонала организации?
8. Как повысить приверженность персонала организации?
9. Перечислите индивидуальные и организационные характеристики работников, которые влияют на степень их приверженности?
10. Сформулируйте определение понятия «вовлеченность в работу»
11. Какие факторы влияют на формирование у персонала вовлеченности в работу?
12. Охарактеризуйте личностные факторы вовлеченности в работу.
13. Охарактеризуйте социальные факторы вовлеченности в работу.
14. Какие способы изменения установок личности в организации могут быть использованы?

Тема 3. Организационное лидерство и власть

Вопросы для обсуждения

1. Лидерство: понятие, сущность, классификация
2. Формальные и неформальные лидеры
3. Управление лидерством в организации
4. Власть в организации: основные формы

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте определение понятия «лидерство»
2. В чем заключается сущность лидерства?
3. Перечислите основные признаки лидерства
4. Какими качествами должен обладать лидер?
5. Охарактеризуйте элементы управления лидерством в организации
6. По каким признакам могут быть классифицированы лидеры?
7. Какие существуют подходы к исследованию лидерства?
8. Сформулируйте определение понятия «власть в организации».
9. Какие существуют формы власти в организации?

10. Охарактеризуйте ресурсы власти в организации
11. Сформулируйте определение понятия «авторитет руководителя»
12. В чем заключается сущность авторитета руководителя
13. Какие формы власти в организации существуют?
14. В чем заключается особенности некомпетентного руководителя?

Тема 4. Организационная культура и организационное поведение

Вопросы для обсуждения

1. Организационная культура: понятие, сущность, функции, основные элементы
2. Субкультура и контркультуры в организации.
3. Управление организационной культурой.

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте определение понятия «организационная культура»
2. В чем заключается сущность организационной культуры?
3. Охарактеризуйте влияние организационной культуры на организационное поведение
4. Перечислите функции организационной культуры
5. Охарактеризуйте основные элементы организационной культуры
6. Какие существуют общие характеристики организационной культуры?
7. Сформулируйте определение понятия «субкультура»
8. Охарактеризуйте основные причины и факторы появления субкультуры в организации
9. Что такое контркультуры в организации?
10. В чем заключаются причины появления контркультур в организации?
11. Перечислите основные управления организационной культурой

Тема 5. Технологии эффективной коммуникации в организации

Вопросы для обсуждения

1. Эффективное взаимодействие руководителя с работниками организации: понятие, критерии, способы, приемы
2. Технологии эффективной коммуникации в организации: классификация, общая характеристика
3. Дискуссия как форма эффективной коммуникации

Контрольные вопросы

1. Сформулируйте определение понятия «эффективная коммуникация»
2. Какие существуют критерии эффективности коммуникации?
3. Какие условия необходимы для эффективного взаимодействия руководителя с работниками организации?
4. Охарактеризуйте основные способы эффективного взаимодействия в организации.
5. Охарактеризуйте основные эффективного взаимодействия в организации
6. Какие технологии эффективной коммуникации в организации существуют?
7. Что такое эффективное слушание?
8. Перечислите правила поведения в дискуссии.

Тема 6. Этические нормы организационного поведения

Вопросы для обсуждения

1. Современные теории этического выбора.
2. Теории «этики успеха»
3. Сущность и причины этических нарушений в организации.
4. Этический кодекс организации как основа формирования организационного поведения

Контрольные вопросы

1. Охарактеризуйте сущность современных теорий этического выбора.
2. В чем заключается сущность теории «этики успеха»?
3. Какие основные категории потенциальных нарушителей этики можно выделить в организации?
4. В чем заключается сущность этических нарушений в организации?
5. Перечислите основные причины этических нарушений в организации.
6. Какие организационные факторы провоцируют неэтичное поведение сотрудников?
7. Какие этические проблемы в отношениях между работником и компанией наиболее часто встречаются в практике?
8. Почему Этический кодекс организации является основой формирования организационного поведения?

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Организационное поведение

Цель дисциплины: формирование у обучающихся системных представлений об организационном поведении персонала

Задачи:

1. Изучить систему теоретических знаний об особенностях организационного поведения
2. Сформировать у обучающихся навыки анализа и оценки факторов, определяющих особенности организационного поведения работников, при решении профессиональных задач в области управления персоналом
3. Сформировать у обучающихся навыки разработки и реализации стратегии управления персоналом в конкретной организации

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- современные психологические теории изучения личности, группы и организации
- этические и культурные нормы взаимоотношений в организации

Уметь:

- использовать знание психологических теорий для анализа поведения персонала на индивидуальном, групповом и организационном уровне
- применять различные формы и методы работы с персоналом в организации
- использовать знание этических и культурных норм взаимоотношений в организации при работе с персоналом

Владеть:

- навыками сбора, систематизации и анализ информации об организационном поведении персонала
- технологиями управления организационным поведением различных категорий персонала
- навыками соблюдения этических и культурных норм взаимоотношений в организации