

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**

---

38.03.03 Управление персоналом

*Код и наименование направления подготовки/специальности*

---

«Управление персоналом и экономика бизнеса»  
(с дополнительной квалификацией в области экономики бизнеса)

*Наименование специализации*

---

Уровень высшего образования: Бакалавриат  
Форма обучения: очно-заочная

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва 2024

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины

Составитель: к.т.н., доцент, проф. О. Л. Седова

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

№ 8 от 25.03.2024

## Оглавление

1. Пояснительная записка .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
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 образовательной программы .....	4
2. Структура дисциплины .....	4
3. Содержание дисциплины .....	4
4. Образовательные технологии .....	5
5. Оценка планируемых результатов обучения .....	7
5.1. Система оценивания .....	7
5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине .....	7
5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине .....	8
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение .....	9
6.1. Список источников и литературы .....	12
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимый для освоения дисциплины .....	12
6.3. Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы .....	12
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины .....	13
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья .....	13
9. Методические материалы .....	14
9.1. Планы семинарских занятий. ....	14
9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ .....	17
Приложение 1. Аннотация дисциплины .....	18

## 1. Пояснительная записка

### 1.1. Цель и задачи дисциплины

*Цель дисциплины* - формирование у обучающихся системных знаний об организационном поведении.

*Задачи дисциплины* - изучить методики и овладеть навыками формирования организационного поведения.

### 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	<b>Знать:</b> психологические теории для работы с персоналом при решении профессиональных задач <b>Уметь:</b> применять знания (на промежуточном уровне) психологических теорий для работы с персоналом при решении профессиональных задач <b>Владеть:</b> навыками применения знаний (на промежуточном уровне) психологических теорий для работы с персоналом при решении профессиональных задач

### 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

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

## 2. Структура дисциплины

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

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
4	Лекции	12
4	Семинары	12
Всего:		24

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 84 академических часов.

### 3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
1	Организационное поведение как область научного знания	<p>Системная разработка организационного поведения как объекта исследования.</p> <p>Организационное поведение как учебная дисциплина.</p> <p>Организационное поведение как область научных исследований.</p> <p>Взаимосвязь организационного поведения с другими науками.</p> <p>Сущность организационного поведения.</p> <p>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.</p> <p>Основные свойства личности. Темперамент и его основные типы. Характер: сущность и основные черты.</p> <p>Направленность: сущность и структура. Способности и их классификация. Основные потенциалы личности.</p> <p>Модель «от незрелости к зрелости» К. Арджириса.</p> <p>Установка личности. Функции установок. Установки, определяющие организационное поведение.</p> <p>Удовлетворенность трудом: сущность и факторы.</p> <p>Приверженность организации как степень психологической идентификации с организацией.</p> <p>Индивидуальные и организационные характеристики работников, оказывающие влияние на степень их приверженности организации.</p> <p>Вовлеченность в работу: личностные и социальные факторы.</p> <p>Эффективные способы изменения установок личности.</p> <p>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</p>

		<p>личностных черт. Поведенческий подход. Ситуационные теории.</p> <p>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 компанией. Конфликт интересов. Нарушение права</p>

		<p>работников на частную жизнь. Этические проблемы карьерного роста и оплаты труда.</p> <p>Этические аспекты принятия управленческих решений.</p> <p>Этический кодекс организации как основа формирования организационного поведения</p>
--	--	--

#### 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	5 баллов	30 баллов
- Доклад	5 баллов	5 баллов
- Тестирование	15 баллов	15 баллов
-Выполнение практического задания (5 заданий)	2 балла	10 баллов
Промежуточная аттестация – экзамен		40 баллов
<b>Итого за семестр</b>		<b>100 баллов</b>

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

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	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</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения. Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	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. Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	удовлетво- рительно/ 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. 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. 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	неудовлет- ворительно/ 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

*Вопросы для дискуссии на семинарских занятиях приведены в п.9*

#### Текущий контроль

При оценивании устного опроса и участия в дискуссии учитываются (максимально 5 баллов):

- степень раскрытия темы обсуждения;
- обоснованность выводов;

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

При оценивании практического задания учитывается:

- обучающийся выполнил практическое задание правильно в полном объеме (2 балла);
- обучающийся правильно выполнил практическое задание, но не в полном объеме или в полном объеме, но с 1–2 ошибками (1 балл);
- обучающийся не выполнил практическое задание (0 баллов).

При оценивании доклада учитывается:

- доклад представлен, содержание полностью соответствует заявленной тематике, логична последовательность изложения материала, выводы обоснованы, использована актуальная литература по теме и привлечен современный российский и/или международный опыт (5 баллов),
- доклад представлен, содержание соответствует теме, выводы логичны, но не подтверждены опытом, ограниченный список литературы (4 балла),
- доклад представлен, содержание соответствует теме, однако имеются недочеты, например, неточное использование терминологии, нарушение логической последовательности изложения материала, необоснованность части выводов (3 балла),
- доклад представлен, содержание соответствует заявленной теме, однако имеются серьезные недочеты, например, рассмотрены не все аспекты темы, ошибки в использовании терминологии, отсутствие логично обоснованных выводов (2 балла),
- доклад не представлен, либо представлен и более чем на 30% является недобросовестным копированием, либо представлен и полностью не соответствует заявленной теме (0 баллов).

Примерная тематика докладов

1. Цель и задачи формирования организационного поведения.
2. Роль организационного поведения в системе управления персоналом.
3. Современные тенденции развития организационного поведения.
4. Технологии эффективной коммуникации в организации.
5. Современные тенденции развития технологий коммуникации в организации.
6. Трансформация технологий коммуникации в организации в условиях цифровизации.
7. Влияние установок персонала на формирование организационного поведения.
8. Сравнительный анализ способов изменения установок личности в организации.
9. Способы повышения уровня удовлетворенности персонала трудом.
10. Сравнительный анализ способов вовлечения персонала в управление.
11. Роль руководителя в формировании организационной культуры.
12. Сравнительный анализ видов лидерства в организации.
13. Современные методы управления организационной культурой.
14. Условия и факторы формирования субкультуры в организации.
15. Условия и факторы формирования контркультуры в организации.
16. Этический кодекс организации как основа формирования организационного поведения.

Примеры практических заданий

Практическое задание

Изучить основные принципы и факторы эффективного организационного поведения на основе анализа цитат известных управленцев (заполнить таблицу).

Цитата или изречение	
Информация об авторе изречения	
Проблема, поднятая автором	
Актуальность проблемы	
Смысл высказывания (развернутый комментарий к изречению)	
Примеры, подтверждающие правильность изречения	
Вывод (отношение к основной идее изречения)	

Примеры цитат и изречений:

Генри Форд

Собратся вместе есть начало. Держаться вместе есть прогресс. Работать вместе есть успех.

Акио Морита

Компания ничего не достигнет, если думать будет только руководство.

Ралф Эмерсон

Совместный труд воспламеняет в людях такую ярость свершения, какой они редко могут достичь в одиночку.

Ли Якокка

Персонал предприятия — это как футбольная команда: ребята должны играть как единая команда, а не скопище ярких личностей

Пётр Капица

Коллективное творчество — это чепуха, но творчество в коллективе — это единственный вид настоящего и плодотворного творчества.

Ли Якокка

Когда в компанию приходит один умный человек, вскоре появляется и другой — талантливые люди любят работать в кругу себе равных.

### Практическое задание

Проанализируйте управленческую ситуацию с точки зрения влияния на организационное поведение.

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.

Ваши действия:

Ситуация 2.

Ваш секретарь говорит: «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?».

Ваши действия:

Ситуация 3.

Утром вы вызвали для беседы подчиненного, который часто опаздывает на работу. По стечению обстоятельств Вы задержались дома и пришли на работу с опозданием.

Подчиненный ждет вас.

Ваши действия:

### Примерные вопросы для промежуточной аттестации

1. Организационное поведение: понятие, сущность, цели.
2. Виды организационного поведения: классификация, общая характеристика.
3. Мотивация как основа регуляции организационного поведения.
4. Факторы формирования организационного поведения.
5. Методы исследования организационного поведения: классификация, общая характеристика.
6. Темперамент работников: понятие, типы, характеристика.
7. Характер личности: понятие, сущность, основные черты.
8. Направленность личности: сущность и структура.
9. Способности: понятие, классификация, общая характеристика.
10. Установки личности: сущность, функции.
11. Удовлетворенность персонала трудом: понятие, сущность, методы исследования.
12. Приверженность организации как степень психологической идентификации работника с организацией.
13. Вовлеченность в работу: личностные и социальные факторы.
14. Методы изменения установок сотрудников организации.
15. Лидерство в организации: понятие, сущность, основные признаки.
16. Виды лидерства: понятие, классификация, общая характеристика.
17. Власть в организации: понятие, сущность, основные формы.
18. Авторитет руководителя: сущность и формы.
19. Взаимосвязь организационной культуры и организационного поведения.
20. Организационная культура: понятие, сущность, функции.
21. Основные элементы и характеристики организационной культуры.
22. Субкультура и контркультура в организации: понятие, сущность, характеристика.
23. Технологии эффективной коммуникации в организации.
24. Современные тенденции развития технологий коммуникации в организации.
25. Трансформация технологий коммуникации в организации в условиях цифровизации.
26. Способы изменения установок личности в организации.
27. Способы повышения уровня удовлетворенности персонала трудом.
28. Способов вовлечения персонала в управление.
29. Сравнительный анализ видов лидерства в организации.
30. Современные методы управления организационной культурой.
31. Условия и факторы формирования субкультуры и контркультуры в организации.
32. Этический кодекс организации как основа формирования организационного поведения.

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 6.1 Список источников и литературы

#### Источники

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ : (с последующими изм. и доп.) // КонсультантПлюс. ВерсияПроф [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. - Режим доступа : <http://www.consultant.ru/>.

#### Литература

##### Основная:

1. Балабанова, Е. С. Организационное поведение: учебник / Е.С. Балабанова. — Москва: ИНФРА-М, 2022. — 592 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1048688. - ISBN 978-5-16-015732-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1048688>
2. Резник, С. Д. Организационное поведение: учебник / С.Д. Резник. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 433 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1089957. - ISBN 978-5-16-016252-2. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/185964>

##### Дополнительная:

1. Лапыгин, Ю. Н. Теория организации и организационное поведение : учебное пособие / Ю. Н. Лапыгин. - 2-е изд., испр. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 360 с. — (Высшее образование: Магистратура). - ISBN 978-5-16-012559-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1039196>

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

Национальная электронная библиотека (НЭБ) [www.rusneb.ru](http://www.rusneb.ru)  
 ELibrary.ru Научная электронная библиотека [www.elibrary.ru](http://www.elibrary.ru)  
 Электронная библиотека Grebennikon.ru [www.grebennikon.ru](http://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 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.

## 9. Методические материалы

### 9.1 Планы семинарских занятий

#### Тема 1. Организационное поведение как область научного знания

##### Вопросы для обсуждения

1. Организационное поведение: понятие, сущность, цели, виды.
2. Роль организационного поведения в повышении эффективности управления персоналом
3. Методы исследования организационного поведения: классификация, общая характеристика.

##### Контрольные вопросы

1. Дайте определение понятия «организационное поведение».
2. Перечислите основные признаки организационного поведения.
3. Сформулируйте цель организационного поведения.
4. Какие существуют виды организационного поведения?
5. Какие факторы оказывают существенное влияние на формирование организационного поведения?
6. Охарактеризуйте уровни изучения организационного поведения.
7. Какие существуют методы исследования организационного поведения?
8. Сформулируйте основные тенденции развития организационного поведения.

#### Тема 2. Личность в организации

##### Вопросы для обсуждения

1. Личность работника: понятие, сущность, основные характеристики.
2. Установки личности: сущность, функции, методы формирования и изменения.
3. Удовлетворенность, приверженность и вовлеченность как показатели организационного поведения.

##### Контрольные вопросы

1. Перечислите основные свойства личности.
2. Что такое темперамент личности?
3. Какие существуют типы темперамента личности
4. Что такое характер личности?
5. Охарактеризуйте влияние характера на организационное поведение личности.
6. Дайте определение понятия «способности» личности.
7. Что такое «установка личности»?
8. Охарактеризуйте функции установок личности.
9. Какие установки личности определяют организационное поведения?
10. Какие факторы влияют на удовлетворенность трудом?
11. Какие существуют методы исследования уровня удовлетворенности персонала трудом?
12. По каким показателям определяется «приверженность» сотрудника организации?

13. Какие индивидуальные характеристики работников оказывают влияние на степень их приверженности организации?
14. Перечислите личностные и социальные факторы вовлеченности персонала в работу.
15. Какие существуют способы изменения установок сотрудников организации?

### **Тема 3. Организационное лидерство и власть**

#### Вопросы для обсуждения

1. Роль руководителя в формировании организационного поведения.
2. Теории лидерства: классификация, общая характеристика.
3. Сравнительный анализ видов лидерства в организации.

#### Контрольные вопросы

1. Дайте определение понятия «лидерство».
2. Перечислите основные признаки лидерства.
3. Какие выделяют виды лидеров в зависимости от используемых механизмов влияния?
4. Какие выделяют виды лидеров в зависимости от личностных свойств лидера?
5. Какие выделяют виды лидеров в зависимости от стиля поведения?
6. Какие существуют подходы к исследованию лидерства?
7. В чем заключается сущность теории личностных черт?
8. Охарактеризуйте поведенческий подход к лидерству?
9. В чем заключается сущность ситуационных теорий лидерства?
10. Кто является субъектом власти в организации?
11. Кто является объектом власти в организации?
12. Охарактеризуйте основные формы власти в организации.
13. Приведите классификацию власти в организации.
14. В чем заключаются особенности власти в организации?
15. Какие существуют ресурсы власти в организации?
16. Дайте определение понятия «авторитет руководителя».
17. Какие формы авторитета руководителя могут быть в организации?

### **Тема 4. Организационная культура и организационное поведение**

#### Вопросы для обсуждения

1. Организационная культура: понятие, сущность, функции.
2. Основные элементы и характеристики организационной культуры.
3. Субкультура и контркультура в организации: понятие, сущность, характеристика.

#### Контрольные вопросы

1. Дайте определение понятия «организационная культура».
2. Охарактеризуйте влияние организационной культуры на организационное поведение.
3. Перечислите функции организационной культуры.
4. Какие основные элементы включает организационная культура?
5. Что такое субкультура в организации?
6. Какие факторы способствуют формированию субкультуры?
7. Что такое контркультура в организации?
8. Перечислите причины формирования контркультур в организации.
9. Кто является субъектом управления организационной культурой?
10. Какие факторы определяют возможность изменения организационной культуры?
11. Охарактеризуйте особенности эволюционного пути развития организационной культуры.
12. Охарактеризуйте особенности архитектурного пути развития организационной культуры.

13. Сформулируйте общие принципы изменения организационной культуры.

### **Тема 5. Технологии эффективной коммуникации в организации**

#### Вопросы для обсуждения

1. Роль системы эффективной коммуникации в формировании организационного поведения.
2. Современные технологии коммуникации в организации.
3. Трансформация технологий коммуникации в организации в условиях цифровизации.

#### Контрольные вопросы

1. Охарактеризуйте роль системы эффективной коммуникации в формировании организационного поведения.
2. Что такое эффективное взаимодействие работников?
3. Какие существуют способы и приемы эффективного взаимодействия в организации? Перечислите структурные элементы системы эффективного взаимодействия.
4. Какие условия необходимы для эффективного взаимодействия руководителя с работниками организации.
5. Что такое эффективная коммуникация?
6. Охарактеризуйте технологии коммуникации в организации.
7. Перечислите основные принципы и этапы эффективного слушания.
8. Что такое эмпатия?
9. Сформулируйте принципы и правила проведения дискуссии.
10. В чем заключаются объективные причины дискуссии?
11. Какие типы вопросов применяются в дискуссии?
12. Какие аргументы в дискуссии могут быть отнесены к сильным аргументам?
13. Какие аргументы в дискуссии могут быть отнесены к несостоятельным аргументам?
14. Что такое некорректные аргументы в дискуссии?
15. Охарактеризуйте необходимые условия эффективной дискуссии.
16. Расшифруйте содержание ПОПС-формулы проведения дискуссии.
17. Какие направления трансформации технологий коммуникации обусловлены цифровизацией бизнес-процессов?

### **Тема 6. Этические нормы организационного поведения**

#### Вопросы для обсуждения

1. Влияние этики поведения на формирование организационного поведения.
2. Теории этики поведения.
3. Этический кодекс организации как основа формирования организационного поведения

#### Контрольные вопросы

1. Сформулируйте определение понятия «этика поведения»
2. В чем заключается сущность теории этического выбора.
3. В чем отличие телеологических от деонтологических теорий этики?
4. В чем заключается основное положение теории «этики успеха»?
5. В чем отличие «этики характера» от «этики личности».
6. Перечислите основные причины этических нарушений в организации.
7. Какие сотрудники являются потенциальными нарушителями этики в организации?
8. Какие организационные факторы провоцируют неэтичное поведение сотрудников в организации?
9. Охарактеризуйте основные этические проблемы взаимоотношений в коллективе.

10. Охарактеризуйте распространенные этические проблемы в отношениях между работником и компанией.
11. Что такое конфликт интересов?
12. Чем обусловлены этические проблемы карьерного роста и оплаты труда?
13. Охарактеризуйте этические аспекты принятия управленческих решений.
14. Почему этический кодекс организации является основой формирования организационного поведения?

### **9.1 9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ**

#### *Подготовка докладов и презентаций*

Письменная работа состоит из двух частей: презентации и доклада. Презентация может быть представлена в программе Microsoft Power Point. Началом работы над докладом является выбор темы и определение задач исследования. Выбор темы зависит от личной заинтересованности обучающегося.

Подготовка к работе начинается с ознакомления с имеющейся литературой и источниками по избранной теме исследования. Большую помощь в определении степени разработки научной проблемы оказывают справочные издания (энциклопедии, словари, справочники, электронные ресурсы, библиографические указатели и др.), с просмотра которых следует начинать работу по составлению списка источников и литературы по теме работы. Затем обучающийся обращается непосредственно к литературе, которая содержит наиболее общий и полный обзор современного состояния данной проблемы, и знакомится со всей имеющейся литературой и источниками по теме, отбирая среди них необходимые, по мнению обучающегося, для раскрытия целей и задач семинарского доклада-презентации.

Работа имеет определенную структуру, обязательными частями которой является: 1) титульный лист, 2) оглавление, 3) цели задачи, 4) разделы, 5) заключение, 6) список используемых источников и литературы.

Титульный лист является первым листом слайда, в нем последовательно указывается название ведомства (министерства) и института, факультет, курс, фамилия студента, тема доклада, фамилия научного руководителя (преподавателя), место и год написания.

Оглавление (содержание) помещается за титульным листом, в нем должны быть указаны названия всех разделов (тем). Далее обязательно указать цель и задачи работы. Затем основная часть работы. Следующим пунктом необходимо представить заключение. Последний слайдом является список использованных источников и литературы.

## АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

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

*Цель дисциплины* - формирование у обучающихся системных знаний об организационном поведении.

*Задачи дисциплины* - изучить методики и овладеть навыками формирования организационного поведения.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- психологические теории для работы с персоналом при решении профессиональных задач

Уметь:

- применять знания (на промежуточном уровне) психологических теорий для работы с персоналом при решении профессиональных задач

Владеть:

- навыками применения знаний (на промежуточном уровне) психологических теорий для работы с персоналом при решении профессиональных задач