

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГУГУ»)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ
Кафедра организационного развития

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»

Код и наименование направления подготовки/специальности

Государственная и муниципальная служба

Наименование направленности (профиля)/ специализации

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 (модуля)

Составитель(и):

Канд. психол. наук, доц. Е.Б. Петрушихина

.....

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

№ 7 от 29.02.2024

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 образовательной программы	4
2. Структура дисциплины	4
3. Содержание дисциплины	5
4. Образовательные технологии	7
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, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	8
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	10
6.1 Список источников и литературы	10
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».	10
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины	10
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов	10
9. Методические материалы	12
9.1 Планы семинарских/ практических/ лабораторных занятий	12
9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ	14
Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины	16

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

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

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПК-2 Способен использовать в профессиональной деятельности основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач	ПК-2.1 Знать и критически оценивать основные теории мотивации, лидерства и власти.	знать: - современные теоретические подходы к изучению личности, группы и организации уметь: - анализировать поведение персонала на индивидуальном, групповом и организационном уровне
	ПК-2.2 Демонстрировать способность использовать в профессиональной деятельности теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач.	владеть: - методами управления поведением личности и группы для повышения эффективности деятельности организаций

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина (*модуль*) «Организационное поведение» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока дисциплин учебного плана.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в ходе изучения таких курсов, как «Теория организации», «Социология».

В результате освоения дисциплины формируются компетенции, необходимые для изучения следующих дисциплин: «Управление персоналом в органах ГМУ».

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
4	Лекции	20
4	Семинары/лабораторные работы	22
Всего:		42

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 66 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
5	Лекции	12
5	Семинары/лабораторные работы	12
Всего:		24

Объем дисциплины (модуля) в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 84 академических часа(ов).

3. Содержание дисциплины

Тематические разделы

Раздел 1. Организационное поведение как область научного знания

Актуальность проблем организационного поведения в современной социально-экономической ситуации.

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

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

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

Раздел 2. Личность в организации

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

Официальные средства регулирования организационного поведения: виды детерминации организационного поведения, технологическая детерминация организационного поведения, формальная регламентация трудового поведения работника.

Психологический контракт как регулятор поведения в организации. Стороны и динамика психологического контракта, сущность и составляющие процесса организационной адаптации, формы поведения сотрудников в адаптационный период, организационная сторона адаптации. Мотивация поведения на работе, теоретические модели мотивации. Мотивация и стимулирования труда. Стратегия позитивного подкрепления, стратегия комбинирования наказания и позитивного подкрепления. Оценка результатов внедрения.

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

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

Раздел 3. Группы в организациях

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

Общая характеристика групповой динамики. Конфликты в группе.

Понятие команды и командного менеджмента. Проблемы межгруппового взаимодействия.

Раздел 4. Коммуникации в организациях

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

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

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

Раздел 5. Организационное лидерство и власть

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

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

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

Власть подразделений в организации.

Власть и политика. Политические приемы.

Раздел 6. Социальное поведение и изменение организации

Понятие социального поведения организации, корпоративная социальная ответственность.

Социальное поведение и экономические результаты деятельности компаний. Теоретические основы социально-ответственного поведения компаний. Современная парадигма социального поведения бизнес-организаций.

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

Понятие организационного развития. Программы организационного развития.

Организационная культура и организационные изменения.

Методы организационных изменений.

Соппротивление нововведениям. Методы преодоления сопротивления изменениям.

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

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

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

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

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

5.2 Критерии выставления 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 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</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».
82-68/ С	хорошо/ зачтено	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 выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».
67-50/ D,E	удовлетво- рительно/ зачтено	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 выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».
49-0/ F,FX	неудовлет- ворительно/ не зачтено	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 выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

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

Контрольные вопросы к экзамену

1. Предмет и методы организационного поведения, его взаимосвязь с другими науками.
2. Понятие организации, особенности современных организаций.
3. Групповое принятие решений.
4. Неформальное общение в организации.
5. Правила построения эффективных коммуникаций.
6. Теории X, Y, Z в управлении.
7. Содержательные теории мотивации и их практическое значение.
8. Общая характеристика процессуальных теорий мотивации и их практическое значение.
9. Власть и политика в организации.
10. Управление конфликтами в организациях.
11. Понятие и типология групп в организациях.

12. Преимущества и недостатки групповой работы.
13. Социальный контроль в организациях.
14. Лидерство и руководство в организациях.
15. Основные модели организационного лидерства.
16. Сплоченность как фактор групповой и индивидуальной деятельности.
17. Статус и роль индивида в группе.
18. Понятие психологического контракта.
19. Развитие групп. Команды в организациях.
20. Поведение индивида в организации. Основные проблемы.
21. Понятие личности, основные подходы к ее изучению
22. Индивидуальные особенности как фактор организационного поведения.
23. Социализация в организации: содержание, факторы, проблемы.
24. Удовлетворенность работой: понятие, факторы, измерение.
25. Удовлетворенность работой и поведение в организации.
26. Проблемы стресса в организациях.
27. Преданность организации: понятие, факторы формирования.
28. Организационная культура как фактор поведения в организации.

Примерные вопросы к контрольной работе

1. Назовите личностные черты, влияющие на поведение в организации.
2. Каковы личностные предпосылки удовлетворенности работой?
3. В чем заключаются организационные факторы приверженности организации?
4. Что такое организационное гражданство?
5. Каковы составляющие мотивационной среды в организации?

Тематика рефератов

1. Личность и организация: проблемы взаимодействия.
2. Личностные и организационные факторы удовлетворенности работой.
3. Удовлетворенность работой как характеристика качества трудовой жизни.
4. Ролевые конфликты в организации.
5. Современные психологические контракты.
6. Организационное гражданство.
7. Преданность организации.
8. Особенности конфликтов в современных российских организациях.
9. Организационная культура и организационная эффективность.
10. Межгрупповые отношения в организации.
11. Неформальное общение в организации
12. Проблема власти в организации
13. Политика и политические игры в организации
14. Проблемы построения эффективных коммуникаций в организации.
15. Организационная структура как фактор организационного поведения.
16. Командная работа в организации.
17. Технологии командообразования.
18. Фактор справедливости в организациях.
19. Особенности организационной культуры современных российских организаций.
20. Организационный стресс, причины, способы преодоления.
21. Особенности мотивации в российских организациях.
22. Мотивация персонала в условиях ограниченных финансовых возможностей.
23. Особенности организационного поведения в России.
24. Структурные характеристики группы как фактор поведения в организации.

25. Преодоление сопротивления изменениям.
26. Групповое принятие решений. Достоинства и недостатки.
27. Формы групповой дискуссии.
28. Сплоченность как фактор эффективности группы.
29. Групповые нормы как регулятор поведения в организации.
30. Успешность организационных изменений.
31. Преодоление сопротивления изменениям.
32. Трансформационное руководство как аспект организационных изменений.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Список источников и литературы

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

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

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

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

<http://www.ecopsy.ru/>

<http://www.ago-consult.ru/>

<http://www.hrm21.ru/>

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/ практических/ лабораторных занятий

Тематические разделы

Раздел 1. Организационное поведение как область научного знания

Семинар 1-2. Общая характеристика организационного поведения

Цель занятия: формирования представлений об организационном поведении как науке и сфере практики.

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?

Раздел 2. Личность в организации

Семинар 3. Индивидуальные различия как фактор поведения в организации.

Цель занятия: выявить индивидуальные факторы поведения в организации

Форма проведения: Дискуссия

Вопросы для обсуждения:

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

Контрольные вопросы:

1. Какие биографические характеристики влияют на поведение в организации?
2. Какие личностные черты значимы в организационном контексте?
3. Какими способами можно поддерживать трудовую мотивацию работников?

Семинар 4. Взаимодействие индивида и организации

Цель занятия: определить феномены, характеризующие процесс взаимодействия работника и 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.

Контрольные вопросы:

1. Каковы факторы и последствия удовлетворенности работой?
2. Значение преданности организации.
3. Способы снижения организационного стресса.

Раздел 3. Группы в организациях***Семинар 5. Группа как элемент организации***

Цель занятия: выявить групповые факторы организационного поведения.

Форма проведения: Дискуссия

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие группы, их виды и основные характеристики.
2. Структурные характеристики группы.
3. Сплоченность и групповые нормы как фактор групповой деятельности.
4. Взаимодействие индивида и группы, понятие роли и статуса.

Контрольные вопросы:

1. Что включается в понятие «структурные характеристики группы»?
2. В чем значение групповых норм?
3. Как сплоченность влияет на групповую эффективность?

Семинар 6. Групповая динамика

Цель занятия: сформировать представления о динамических процессах в группе

Форма проведения: Дискуссия

Вопросы для обсуждения:

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

Контрольные вопросы:

1. В чем достоинства и недостатки группового принятия решений?
2. Каковы условия формирования команды?
3. Основные способы разрешения внутри- и межгрупповых конфликтов.

Литература**Раздел 4. Коммуникации в организациях*****Семинар 7-8. Коммуникации в организациях***

Цель занятия: анализ коммуникативного поведения в организации

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.

Раздел 5. Лидерство и власть в организации

Семинар 9-10.

Цель занятия: охарактеризовать лидерство и власть как факторы регламентации поведения в организации

Форма проведения: Дискуссия

Вопросы для обсуждения:

1. Лидерство и руководство как управленческие феномены.
2. Стилль 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?

Раздел 6. Социальное поведение и изменения в организации

Семинар 11-12. Социальное поведение и изменения в организации

Цель занятия:

Форма проведения: Дискуссия

Вопросы для обсуждения:

1. Необходимость организационных изменений
2. Соппротивление 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 реферат по избранной теме.

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

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

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

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

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

В заключении делаются общие выводы студента по работе.

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

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**Цель дисциплины:**

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

Задачи дисциплины:

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

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

знать:

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

уметь:

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

владеть:

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