

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«**Российский государственный гуманитарный университет**»
(**ФГАОУ ВО «РГГУ»**)

ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ, ЭКОНОМИКИ И ПРАВА
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ
Кафедра организационного развития

**СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ
ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

38.04.03 Управление персоналом

Код и наименование направления подготовки/специальности

Современные технологии в управлении человеческими ресурсами

Наименование направленности (профиля)/ специализации

Уровень высшего образования: *магистратура*

Форма обучения: *очная, очно-заочная, заочная*

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2025

Современные концепции организационного поведения
Рабочая программа дисциплины

Составитель:

Канд.геогр.наук, доцент, доцент кафедры организационного развития Ю.В. Шпортко

Ответственный редактор:

Д-р экон.наук, профессор, зав. кафедрой организационного развития Н.И.Архипова

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

№ 5 от 05.12.2024

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка	4
1.1. Цель и задачи дисциплины.....	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине	4
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....	5
2. Структура дисциплины	5
3. Содержание дисциплины.....	6
4. Образовательные технологии.....	9
5. Оценка планируемых результатов обучения	9
5.1 Система оценивания.....	9
5.2 Критерии выставления оценки по дисциплине.....	10
5.3 Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	10
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины.....	12
6.1 Список источников и литературы.....	12
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».....	13
6.3 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы.....	13
7. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	13
8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов	13
9. Методические материалы	14
9.1 Планы семинарских занятий.....	14
9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ.....	16
9.3 Глоссарий по дисциплине.....	17
Приложение 1. Аннотация рабочей программы дисциплины.....	22

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины:

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

Задачи дисциплины:

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

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1. Демонстрирует способность организовать работу коллектива.	<i>Знать</i> методы организации работы в коллективе. <i>Уметь</i> организовать работу коллектива. <i>Владеть</i> способностью организовать работу коллектива.
	УК-3.2. Разрабатывает стратегию работы коллектива, определяет функции участников и расставляет приоритеты; гибко изменяет стратегию работы в зависимости от ситуации.	<i>Знать</i> методы определения стратегии работы коллектива. <i>Уметь</i> разрабатывать стратегию работы коллектива, определять функции участников и расставляет приоритеты; гибко изменяет стратегию работы в зависимости от ситуации. <i>Владеть</i> навыками определения функции участников коллектива и расстановки приоритетов.
	УК-3.3. Проявляет способность мобилизовать других на достижение поставленных целей; привлекает и поддерживает талантливых участников команды; демонстрирует заботу о коллективе.	<i>Знать</i> методы выявления и привлечения талантливых участников команды. <i>Уметь</i> мобилизовать других на достижение поставленных целей, привлекает и поддерживает талантливых участников команды, проявлять заботу о коллективе. <i>Владеть</i> навыками привлечения и поддержки талантливых участников команды.
	УК-3.4. Принимает управленческие решения в сложных нестандартных ситуациях, с различным уровнем риска и	<i>Знать</i> способы преодоления ситуация в условиях риска и неопределенности. <i>Уметь</i> принимать управленческие решения в сложных нестандартных ситуациях, принимать управленческие решения, в

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

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Современные концепции организационного поведения» относится к обязательной части блока дисциплин учебного плана.

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
1	Лекции	8
1	Семинары	22
Всего:		30

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 78 академических 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
2	Лекции	8
2	Семинары	16
Всего:		24

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

Структура дисциплины для заочной формы обучения

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

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

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 96 академических часов.

3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
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

		<p>деятельностью, измерение поведенческих событий, функциональный анализ поведения.</p> <p>Организационное поведение в перспективе: смена моделей организационного поведения, преимущества поддерживающей и коллегиальной моделей, создание условий для удовлетворения потребностей более высокого уровня персонала, основные подходы к совершенствованию рабочих взаимодействий: системный, социотехнический, ситуационный, социальный.</p> <p>Будущее организационного поведения.</p>
2	<p>Личность в организации. Группы в организации</p>	<p>Личность и организация: понятие и модели личности. Индивидуальные особенности личности как фактор поведения в организации.</p> <p>Официальные средства регулирования организационного поведения: виды детерминации организационного поведения, технологическая детерминация организационного поведения, формальная регламентация трудового поведения работника.</p> <p>Психологический контракт как регулятор поведения в организации. Стороны и динамика психологического контракта, сущность и составляющие процесса организационной адаптации, формы поведения сотрудников в адаптационный период, организационная сторона адаптации.</p> <p>Мотивация поведения на работе, теоретические модели мотивации. Мотивация и стимулирования труда. Стратегия позитивного подкрепления, стратегия комбинирования наказания и позитивного подкрепления. Оценка результатов внедрения.</p> <p>Удовлетворенность работой и ее влияние на поведение в организации. Организационный стресс и его последствия. Профилактика стресса в организации.</p> <p>Карьерный рост, лояльность и преданность персонала, социально-психологический механизм увольнения.</p> <p>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.</p> <p>Общая характеристика групповой динамики.</p>

3	Типологические и ролевые подходы к образованию команд	<p>Конфликты в группе.</p> <p>Понятие команда. Критерии отбора членов команды. Вопрос соотношения индивидуально личностных особенностей и навыков участников команды. Совместная деятельность как основа формирования ролей в команде. Ролевые модели Белбина, Марджерисона – МакКенна, Базарова; их достоинства и ограничения. Реализация принципа гетерогенности в ролевых моделях комплектования команд. Личностные особенности как основа комплектования команд в типологических моделях. Юнгианский подход: типологии Кейрси и Майер-Бриггс. Реализация принципа гетерогенности в типологических моделях комплектования команд. Опросники Кейрси и MBTI Современные подходы к командообразовательному тренингу.</p> <p>Основные этапы комплексного командообразовательного тренинга.</p> <p>Этап адаптации и ориентировки участников. Методы мотивирования группы, формирования групповой идентификации, создания эмоционального климата в группе</p> <p>Этап формирования общего видения. Миссия команды и ее ценностные аспекты. Элементы общего видения и методы его согласования. Стратегические и тактические аспекты группового планирования.</p> <p>Макро-и микропозиционирование участников. Методы диагностики и оптимизации ролевой структуры команды.</p>
4	Коммуникации в организациях	<p>Коммуникации в организациях: роль коммуникаций в управлении организацией, коммуникационные процессы в организации.</p> <p>Теоретические модели организационных коммуникаций, коммуникация как необходимый элемент сложных систем.</p> <p>Основные виды коммуникаций в организации, средства коммуникации, формальные и неформальные коммуникации, эффективность коммуникаций.</p>
5	Организационное лидерство и власть	<p>Понятие лидерства и руководства. Лидерство и руководство как функции и социальные роли.</p> <p>Эволюция типов и стилей лидерства, классические и современные теории лидерства, эффективность лидерства.</p> <p>Понятие власти, источники, средства установления, поддержания и осуществления власти в организации. Формы межличностной власти. Власть руководителя и власть подчиненных. Власть подразделений в организации.</p>

		Власть и политика. Политические приемы.
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.

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:		60 баллов
Доклад на семинаре	15	30
Оценка работы на семинаре	3	18
Оценка участия в дискуссии лекции	2	12
Промежуточная аттестация – экзамен		40 баллов
Итого за семестр		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

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 текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ C	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	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.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	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.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

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

Контрольные вопросы к курсу

1. Предмет и методы организационного поведения, его взаимосвязь с другими науками.
2. Понятие организации, особенности современных организаций.
3. Групповое принятие решений.
4. Неформальное общение в организации.
5. Правила построения эффективных коммуникаций.
6. Теории X, Y, Z в управлении.
7. Содержательные теории мотивации и их практическое значение.
8. Общая характеристика процессуальных теорий мотивации и их практическое значение.
9. Власть и политика в организации.
10. Управление конфликтами в организациях.
11. Понятие и типология групп в организациях.
12. Преимущества и недостатки групповой работы.
13. Социальный контроль в организациях.
14. Лидерство и руководство в организациях.
15. Основные модели организационного лидерства.
16. Сплоченность как фактор групповой и индивидуальной деятельности.
17. Статус и роль индивида в группе.
18. Понятие психологического контракта.
19. Развитие групп. Команды в организациях.
20. Поведение индивида в организации. Основные проблемы.
21. Понятие личности, основные подходы к ее изучению
22. Индивидуальные особенности как фактор организационного поведения.
23. Социализация в организации: содержание, факторы, проблемы.
24. Удовлетворенность работой: понятие, факторы, измерение.
25. Удовлетворенность работой и поведение в организации.
26. Проблемы стресса в организациях.
27. Преданность организации: понятие, факторы формирования.
28. Организационная культура как фактор поведения в организации.
29. Понятие команды: основные характеристики, критерии и отличительные особенности.
30. Модели оценки уровня развития команды.
31. Командный подход как тенденция в развитии современного менеджмента организаций.
32. Виды и функции команд в организациях. Особенности управления командами.
33. Комплектование команд. Критерии отбора членов команды.
34. Соотношение индивидуально личностных особенностей и навыков участников команды. Модели командных ролей.
35. Подготовка лидеров, руководителей команд. Навыки создания команды.
36. Тренинг командной сыгровки. Исследования навыков командной работы в работах западных исследователей.
37. Современные подходы к командообразовательному тренингу: целеполагающий, межличностный и ролевой.
38. Современные подходы к командообразовательному тренингу: проблемно-ориентированный и комплексный.
39. Адаптационный этап командообразования. Методы мотивирования, формирования групповой идентификации, создания эмоционального климата в группе.
40. Концепция общего видения команды. Миссия команды и ее ценностные аспекты.
41. Диагностика и оптимизация ролевой структуры команды. Методы и техники.
42. Механизмы коррекции и развития командной работы.
43. Организационно-культурный контекст как фактор формирования команды.

Тематика докладов

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

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1 Список источников и литературы

Литература

Основная

1. Згонник Л.В. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Дашков и К, 2017. 232 с. – znanium.com. . URL: <https://new.znanium.com/catalog/document?pid=513285>
2. 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, 2024. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09014-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/537205>

Дополнительная

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

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

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 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 SE; 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

Форма проведения: Дискуссия

Вопросы для обсуждения:

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

Контрольные вопросы:

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

Тема 2. Личность в организации. Группы в организации

Форма проведения: Дискуссия

Вопросы для обсуждения:

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

Контрольные вопросы:

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

Тема 3. Типологические и ролевые подходы к образованию команд

Форма проведения: Дискуссия

Вопросы для обсуждения:

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

Контрольные вопросы:

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

Тренинги

Тренинг на углубление знакомства участников

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

Контрольные вопросы:

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

Тема 4. Коммуникации в организациях

Форма проведения: Дискуссия

Вопросы для обсуждения:

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

Контрольные вопросы:

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

Тема 5. Организационное лидерство и власть

Форма проведения: Дискуссия

Вопросы для обсуждения:

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

Контрольные вопросы:

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

Тема 6. Социальное поведение и изменения в организации

Форма проведения: Дискуссия

Вопросы для обсуждения:

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

Контрольные вопросы:

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

9.2 Методические рекомендации по подготовке письменных работ

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.

9.3 Глоссарий по дисциплине

Авторитарный стиль лидерства — стиль лидерства, построенный на акцентированном использовании мотивов безопасности и приобретения. В целом представляет собой совокупность приемов управления, используя которые, руководитель ориентируется на собственные знания, интересы, цели.

Агрессивность (лат. — приступ, нападение) — повышенное виртуальное или реальное стремление индивидуума к действиям, наносящим какой-либо ущерб окружающим его людям.

Безальтернативность коммуникационного обращения — отражение в коммуникационном обращении факта невозможности использования альтернативных вариантов трудового поведения работников.

Ведущий мотив — мотив трудовой деятельности, который быстрее реализуется в конкретной ситуации.

Власть — возможность индивидуума оказывать влияние на поведение других людей.

Власть, основанная на вознаграждении — влияние на поведение персонала с помощью положительных подкреплений его успешных действий на основе акцептированного использования мотивов приобретения.

Власть, основанная на принуждении влияние на поведение персонала организации с помощью страха на основе акцентированного использования мотивов безопасности.

Влияние — результат изменения поведения людей, связанный с деятельностью менеджера.

Внимание — сосредоточенность деятельности субъекта в определенный момент времени на каком-либо реальном или идеальном объекте.

Внутриличностный конфликт — противоречие между желаниями индивидуума и системой моральных чувств и требований, регулирующих его поведение.

Гипермотивация — явление, когда слишком сильное стремление к желаемой цели снижает эффективность деятельности индивидуума вплоть до ее полного срыва.

Групповая динамика — совокупность внутригрупповых социально-психологических процессов и явлений, характеризующих весь цикл жизнедеятельности рабочей группы.

Декодирование — процесс восстановления сообщения из комбинации

Демократический стиль лидерства — стиль лидерства, построенный на акцентированном использовании мотивов удовлетворения и энергосбережения. В целом представляет собой совокупность приемов управления, используя которые руководитель ориентируется на предложения, вырабатываемые персоналом организации в целом или кругом уполномоченных на это лиц.

Деятельность — взаимоотношения человека с внешней средой, направленные на достижение конкретной цели, которые чаще всего можно подразделить на цели успеха, аффилиативные, профессиональные и цели власти.

Желательность коммуникационного обращения — отражение в коммуникационном обращении таких аспектов реализации управленческого решения, которые эмоционально "очень приятны" персоналу организации.

Закон межличностных отношений М. Дейча — определенный тип отношений между членами рабочей группы (кооперативный или конкурентный), имеет тенденцию усиливаться под влиянием процессов и эффектов, являющихся его следствием, т.е. чем сплоченнее группа, тем больше эта сплоченность еще более растет, и наоборот.

Закон результата — осознанное или неосознанное стремление индивидуума повторять способ деятельности, который уже приводил его к достижению цели и получению желаемого вознаграждения.

Индивидуализация организационной культуры — активные действия персонала по созданию приемлемой для него организационной культуры.

Инициаторы нововведений — лица, воспринимающие организационные изменения как положительное явление.

Инновационный барьер — подсознательное или сознательное сопротивление персонала организации внедрению в практику его трудовой деятельности каких-либо нововведений.

Интроверт — индивидуум, предпочитающий погружение в мир размышлений и рассуждений операциям с реальными объектами.

Йеркса—Додсона законы согласно первому закону Йеркса—Додсона, влияние усиления мотивации на деятельность всегда имеет колоколообразную форму, что предполагает наличие некоторого оптимума и стадии спада при резком увеличении мотивов трудовой деятельности.

Второй закон Йеркса—Додсона гласит, что нельзя стимулировать качественное выполнение очень сложных работ усилением материальных стимулов к труду, т.е. чем сложнее для субъекта выполняемая деятельность, тем более низкий уровень мотивации является для нее оптимальным.

Когнитивный диссонанс — разновидность сбоев в трудовом поведении персонала организации, выражающемся в невосприятии им новых трудовых навыков из-за сложившихся привычек, устойчивых трудовых навыков и стереотипов.

Команда — небольшая группа стремящихся к единой цели работников, которые достигают общие для всех них цели деятельности путем постоянного взаимодействия и координации своих усилий на основе присущих им взаимодополняющих знаний и трудовых навыков.

Коммуникационное обращение информационное сообщение, исходящее от руководителя и преследующее цель направить трудовое поведение персонала организации в требуемом для него направлении. Оно несет в себе большую эмоциональную составляющую, чем стандартная коммуникация, так как не содержит четких предписаний каких-либо конкретных действий.

Коммуникационный процесс — обмен символами между двумя и более людьми.

Коммуникация — процесс отсылки и получения символов с фиксированным значением.

Контроль — действия субъекта управления, направленные на выявление степени соответствия проделанной работы идеальному представлению о ее результатах.

Конфликт — столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений или взглядов субъектов взаимодействия. Под субъектами взаимодействия здесь понимаются любые участники конфликтной ситуации (индивидуумы, рабочие группы, организации и т.п.).

Конфликт между личностью и группой — несовпадение интересов индивидуума и рабочей группы, в которую он включен или с которой вынужден сотрудничать.

Конфликт мотивов — ситуация, когда различные группы мотивов предписывают противоречивые формы трудового поведения, равновыгодные или равно невыгодные для персонала.

Конформность (лат. — подобный, соответствующий) — понятие социальной психологии, обозначающее присущую человеку тенденцию изменять свое поведение в зависимости от влияния других людей, с тем чтобы оно соответствовало мнению окружающих.

Лидер — лицо или группы лиц, которые могут оказывать реальное, зачастую и очень значительное, влияние на поведение персонала.

Лидерство — способность человека оказывать влияние на отдельных людей или рабочие группы с целью достижения целей управления.

Личность — совокупность психофизических черт и особенностей человека, выработанных в течение жизни привычек и предпочтений, психический настрой и тонус, социокультурный опыт, приобретенные знания и **архетип**. В совокупности все эти качества определяют повседневное поведение индивидуума и его связь с обществом и природой.

Лояльность персонала (франц. или англ. **loyal** — верный) — корректное, благожелательное отношение персонала к целям развития организации и существующим в ней нормам корпоративного поведения.

Межгрупповой конфликт — противоречие интересов отдельных групп внутри организации.

Межличностный конфликт — противоречие между интересами двух личностей с применением некорректных форм борьбы.

Меланхолик — человек, обладающий слабым типом нервной системы.

Менталитет (франц. — **mentalité**) — образ мышления, мировосприятия, духовной настроенности, присущие индивиду или группе людей.

Метод "кнута и пряника" — система существенных поощрений и наказаний за результаты труда вне зависимости от личностных особенностей каждого индивидуума.

Монотония (греч. **monos** — один, единый и **tonos** — напряжение, ударение) — временное снижение работоспособности человека как результат информационного однообразия его деятельности.

Монофилы — лица, не подверженные состоянию монотонии за счет способности находить в однообразии трудовых действий малоощутимые различия между их отдельными элементами.

Нейтралы — лица, равнодушно относящиеся к организационным изменениям, но не оказывающие им активного сопротивления.

Неконструктивный конфликт — столкновение интересов, решение которых противоречит целям управления организации.

Неустойчивый характер — проявляется в отсутствии стабильных симпатий, интересов, привязанностей и мнений.

Неформальные коммуникации (слухи) — информация, не имеющая официального источника и распространяемая по организации ее отдельными работниками как сведения, дополняющие или уточняющие содержание официальной информации.

Неформальные структуры организационного поведения — взаимосвязи между членами рабочей группы, основанные на взаимных симпатиях и антипатиях, которые необходимы для достижения ее внутренней сплоченности.

Новаторы — лица, генерирующие новые идеи в организации.

Нововведения — конкретный объект, который реализуется в организации путем использования процесса организационных изменений.

Норма — ожидание субъекта управления относительно результатов выполнения трудовой операции конкретным работником.

Ожидание — система требований к исполнению индивидуумом своих социальных ролей.

Организация — группа людей, которые путем совместных действий стремятся к достижению общей для всех цели.

Отклоняющееся трудовое поведение — деятельность человека, направленная не на достижение целей организации, а на достижение персональных целей индивидуума, которые могут быть и совершенно противоположными первым.

Поведенческая ориентация руководителя — ощущения, чувства и убеждения менеджера, которые в значительной мере определяются восприятием им внешней среды и побуждающие его к планированию определенных действий и поступков.

Поведенческий маркетинг — система ориентации трудовой деятельности персонала на достижение целей функционирования и развития организации.

Профессиональное выгорание — факторы, прерывающие профессиональную карьеру работника в форме потери интереса к работе или карьерному росту, связанные с истощением эмоциональных, энергетических и личностных ресурсов человека.

Рационалисты — лица, приветствующие организационные изменения после их тщательного изучения и анализа.

Ретрограды — лица, принципиально выступающие против любых изменений в организации.

Сангвиник — человек с сильной, устойчивой нервной системой, обладающий высокой скоростью реакций.

Сбой в системе управления организационным поведением персонала — это явления двух видов: 1) ошибки, допущенные персоналом в трудовой деятельности, которые прямо или косвенно ухудшают условия его материального стимулирования и не вытекают из его низкой профессиональной квалификации; 2) неадекватная или парадоксальная реакция персонала на создаваемые менеджером стимулы к труду.

Синергизм (греч. — вместе действующие) — повышение эффективности деятельности системы за счет эффективного взаимодействия составляющих ее элементов.

Скептики — лица, противодействующие организационным изменениям, если у них имеются аргументы против их проведения.

Социализация организационной культуры — формирование организационной культуры организации сверху путем воспитания персонала руководителями и формирования или навязывания последним требуемых им установок, ценностей, мнений и др.

Социально-психологический климат — эмоциональная окраска психологических связей между работниками организации, возникающая на основе их симпатий (антипатий), совпадения или несовпадения характеров, интересов, склонностей и т.п.

Социальный статус работника — положение человека в системе межличностных отношений, определяющее его нрава, обязанности и привилегии.

Стиль лидерства (греч. *stylos* — букв. стержень для письма и англ. *leader* — ведущий, руководитель) — совокупность приемов воздействия менеджера на подчиненных, проявляющихся в трудовом поведении руководителей. Типичная для руководителя система приемов воздействия на подчиненных.

Текучность кадров — показатель, фиксирующий уровень изменения состава персонала организации вследствие увольнения и перехода на другую работу по личным мотивам.

Темперамент — совокупность свойств индивидуума, определяющих его эмоциональную реакцию на окружающие события (интенсивность, скорость, темп, ритм психических процессов и состояний).

Трансформация поведения личности — изменения в трудовом поведении человека при протекании его деятельности в составе неформальной группы.

Управляющий — лицо, стоящее во главе организации на основе принятой в ней системы делегирования полномочий.

Установка — готовность или предрасположенность человека, возникающая при предвосхищении им появления определенного объекта и обеспечивающая устойчивый целенаправленный характер протекания его деятельности по отношению к данному объекту.

Устойчивость организации — наличие у организации свойства инвариантности.

Флегматик — человек с сильной, устойчивой нервной системой, но невысокой скоростью реакций.

Формальные структуры организационного поведения — совокупность официально утвержденных взаимосвязей между членами рабочих групп, необходимые для достижения целей кооперации их труда.

Фрустрация (лат. *frustratio* — обман, неудача) — психологическое состояние, возникающее в ситуации разочарования, неосуществления какой-либо значимой для человека цели, потребности. Проявляется в гнетущем напряжении, тревожности, чувстве безысходности. Реакцией на фрустрацию может быть уход в мир грез и фантазий, агрессивность в поведении и т.п.

Функциональные состояния — фоновая активность нервной системы человека, в условиях которой реализуются его любые поведенческие акты.

Характер — совокупность устойчивых индивидуальных особенностей личности, обуславливающая типичные для нее способы поведения (рациональная реакция на окружающие события).

Холерик — человек с сильной, но неустойчивой нервной системой.

Экспертная власть — влияние на персонал через акцентированное использование мотивов энергосбережения, связанное с верой персонала в то, что менеджер способен принимать более эффективные управленческие решения, чем сами работники организации.

Экстраверт — индивидуум, предпочитающий операции с реальными объектами погружению в мир размышлений и воображений.

Эмоции — совместная функция физиологически возбуждающей ситуации, ее оценки со стороны индивидуума и отношения субъекта к этой ситуации.

Энтузиасты — лица, априорно приветствующие нововведения.

Эталонная власть — влияние на персонал через акцентированное использование мотивов удовлетворения, связанное с формированием у персонала личных симпатий к руководителю и повышенного желания произвести на него хорошее впечатление своим поведением.

Приложение 1. Аннотация
рабочей программы дисциплины

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины: формирование представлений у студентов о закономерностях поведения человека в организации.

Задачи дисциплины:

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

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

1. методы организации работы в коллективе;
2. методы определения стратегии работы коллектива;
3. методы выявления и привлечения талантливых участников команды;
4. способы преодоления ситуация в условиях риска и неопределенности;
5. об ответственности за собственные управленческие решения;
6. психологические теории на продвинутом уровне.

Уметь:

1. организовать работу коллектива;
2. разрабатывать стратегию работы коллектива, определять функции участников и расставляет приоритеты; гибко изменяет стратегию работы в зависимости от ситуации;
3. мобилизовать других на достижение поставленных целей, привлекает и поддерживает талантливых участников команды, проявлять заботу о коллективе;
4. принимать управленческие решения в сложных нестандартных ситуациях, в ситуациях, с различным уровнем риска и неопределенности, в условиях наличия различных мнений;
5. нести ответственность за собственные управленческие решения и за работу коллектива;
6. применять при решении профессиональных задач знания психологической теории.

Владеть:

1. способностью организовать работу коллектива;
2. навыками определения функции участников коллектива и расстановки приоритетов;
3. навыками привлечения и поддержки талантливых участников команды;
4. навыками работы с командой в сложных нестандартных ситуациях;
5. навыками применения психологических теорий.