

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)**

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛЕНИЯ
Кафедра организационного развития

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ
Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки

38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»

Направленность (профиль): «Управление умным городом»

Образовательная программа бакалавриата
Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения (очная, заочная)

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Москва 2020

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

канд. психол. наук, доц. *Е.Б. Петрушихина*

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

№ 1 от 04.06.2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины

1.2. Формируемые компетенции, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

2. Структура дисциплины

3. Содержание дисциплины

4. Образовательные технологии

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

5.2. Критерии выставления оценок

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

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских занятий

Приложения

Приложение 1. Аннотация дисциплины

1. Пояснительная записка

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.

Формируемые компетенции

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих **компетенций**:

ПК – 2: владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать *следующие результаты образования*:

знать:

- современные теоретические подходы к изучению личности, группы и организации (ПК-2)

уметь:

- анализировать поведение персонала на индивидуальном, групповом и организационном уровне (ПК- 2)

владеть:

- методами управления поведением личности и группы для повышения эффективности деятельности организаций (ПК- 2)

Место дисциплины в структуре ООП ВПО

Дисциплина *«Организационное поведение»* относится к вариативной части учебного плана по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление».

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: «Социология управления», «Основы управления персоналом».

2. Структура дисциплины

Структура дисциплины для очной формы обучения

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 114 часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателями 42 часа, самостоятельная работа - 54 часов, контроль – 18 часов.

№ п/п	Раздел Дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации
			Лек	Сем	Сам раб	Пром аттес	
1	Организационное поведение как область научного знания	4	2	4	8		Опрос на занятии
2	Личность в организации	4	4	4	8		Контрольная работа
3	Группы в организации	4	4	4	8		Опрос на занятии
4	Коммуникации в организациях	4	2	4	8		Опрос на занятии
5	Организационное лидерство и власть.	4	4	4	8		Опрос на занятии
6	Социальное поведение и изменение организации		4	2	8		Опрос на занятии
	Экзамен	4			6	18	Экзамен по билетам
	Итого	114	20	22	54	18	

Структура дисциплины для заочной формы обучения

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 114 часов, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателями 12 часов, самостоятельная работа - 93 часов, контроль – 9 часов.

№ п/п	Раздел Дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации
			Лек	Сем	Сам раб	Пром аттес	
1	Организационное поведение как область научного знания		2		14		Опрос на занятии
2	Личность в организации		2		15		Контрольная работа
3	Группы в организации			2	15		Опрос на занятии
4	Коммуникации в организациях			2	15		Опрос на занятии
5	Организационное лидерство и власть.			2	15		Опрос на занятии
6	Социальное поведение и изменение организации		2		15		Опрос на занятии
	Экзамен	2				9	Экзамен по билетам
	Итого	114	6	6	93	9	

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.

Сопротивление нововведениям. Методы преодоления сопротивления изменениям.

3. Образовательные технологии

Образовательные технологии, используемые в изучении курса, предполагают сочетание традиционной лекционно-семинарской формы проведения занятий, а также интерактивные методы, в частности, разбор конкретных ситуаций. Для этого используются различные формы работы: самостоятельная индивидуальная подготовка студентов, работа в группе, представление и обсуждение полученных результатов.

Большая роль отводится групповым формам работы. Взаимодействие в группе, дискуссии способствуют развитию профессионального мировоззрения, языка и речи, помогают лучше понять сущность изучаемых явлений.

Образовательные технологии

№ п/п	Наименование темы	Виды учебной работы	Образовательные технологии
1	2	3	5
1.	Организационное поведение как область научного знания	Лекция 1-2 Семинар 1-2	Вводная лекция Дискуссия
2.	Личность в организации	Лекция 3-4 Семинар 3-4	Лекция-визуализация Дискуссия на семинаре
3.	Группы в организации	Лекция 5-6 Семинар 5-6	Лекция-визуализация Беседа с обсуждением докладов Дискуссия
4.	Коммуникации в организациях	Лекции 7-8 Семинар 7-8	Лекция-визуализация Рассмотрение реальных примеров Дискуссия
5.	Организационное лидерство и власть	Лекция 9-10 Семинар 9-10	Лекция-визуализация Рассмотрение реальных примеров Дискуссия

б.	Социальное поведение и изменение организации	Лекция 11-12 Семинар 11-12	Проблемная лекция Рассмотрение реальных примеров Дискуссия
----	--	-------------------------------	--

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

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

4. 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 оценок

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ А,В	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ С	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетвори- тельно»/ «зачтено (удовлетвори- тельно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</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 выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3.Оценочные средства 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 обеспечение и информационное обеспечение дисциплины

Литература

Обязательная:

Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб.: Питер. 2007. С. 220-230.

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.

Дополнительная:

Гибсон Д., Иванцевич Д., Донелли Д. Организации. Поведение. Структуры. Процессы. М.: Инфра-М, 2000. 662 с.

Соломанидина Т.О. . Диагностика и изменение Организационная культура компании. М.: Инфра – М, 2015. 624 с.

Лютенс Ф. Организационное поведение. М., 1999. 692 с.

Ньюстром Дж., Дэвис К. Организационное поведение/ Пер. с англ. Под ред. Ю.Н.Каптуревского.- СПб., 2000. 448 с.

Шейн Э. Организационная культура и лидерство. Спб: Питер, 2002. 336 с.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет

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

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

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

7. Материально-техническое обеспечения дисциплины

Для проведения занятий необходимы учебные аудитории, оборудованные компьютерами с выходом в Интернет; аудиовизуальные, технические и компьютерные средства обучения: мультимедийная доска, медиапроектор.

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса лицам с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения. Для этого от студента требуется представить заключение

психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК) и личное заявление (заявление законного представителя).

В заключении ПМПК должно быть прописано:

- рекомендуемая учебная нагрузка на обучающегося (количество дней в неделю, часов в день);
- оборудование технических условий (при необходимости);
- сопровождение и (или) присутствие родителей (законных представителей) во время учебного процесса (при необходимости);
- организация психолого-педагогического сопровождение обучающегося с указанием специалистов и допустимой нагрузки (количества часов в неделю).

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при необходимости могут быть созданы фонды оценочных средств, адаптированные для лиц с ограниченными возможностями здоровья и позволяющие оценить достижение ими запланированных в основной образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе.

Форма проведения текущей и итоговой аттестации для лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно (на бумаге, на компьютере), в форме тестирования и т.п.). При необходимости студенту предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.

9. Методические материалы

9.1. ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Тематические разделы

Раздел 1. Организационное поведение как область научного знания (4 часа)

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?

Литература

Обязательная:

Згонник Л.В. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Дашков и К, 2015. С. 7 - 17 с. – znanium.com.

Хохлова Т.П. Организационное поведение. Практикум [Электронный ресурс]. М.: Магистр. 2015. С. 17-24 – znanium.com.

Резник С.Д. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Инфра – М, 2015. С. 10-61 – znanium.com.

Дополнительная:

Ньюстром Дж., Дэвис К. Организационное поведение/ Пер. с англ. Под ред. Ю.Н.Каптуревского.- СПб., 2000. С. 11-50.

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

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

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

Раздел 2. Личность в организации (4 часа)

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?

Литература

Обязательная:

Згонник Л.В. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Дашков и К, 2015. С. 18 -75 с. – znanium.com.

Хохлова Т.П. Организационное поведение. Практикум [Электронный ресурс]. М.: Магистр. 2015. С. 24 - 30 – znanium.com.

Резник С.Д. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Инфра – М, 2015. С. 107 – 131, 188 – 224. – znanium.com.

Дополнительная:

Гибсон Д., Иванцевич Д., Донелли Д. Организации. Поведение. Структуры. Процессы. М.: Инфра-М, 2000, с. 84-125, 238-268.

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

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

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

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.

Литература:

Обязательная:

Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. СПб.: Питер, 2007. С. 220-227.

Згонник Л.В. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Дашков и К, 2015. С. 155 – 159. – znanium.com.

Хохлова Т.П. Организационное поведение. Практикум [Электронный ресурс]. М.: Магистр. 2015. С. 31 - 35, 93 - 100 – znanium.com.

Дополнительная:

Гибсон Д., Иванцевич Д., Донелли Д. Организации. Поведение. Структуры. Процессы. М.: Инфра-М, 2000. С. 589-600.

Ньюстром Дж., Дэвис К. Организационное поведение/ Пер. с англ. Под ред. Ю.Н.Каптуревского.- СПб., 2000. С.225-247.

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

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

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

Раздел 3. Группы в организациях (4 часа)

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?

Литература

Обязательная:

Згонник Л.В. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Дашков и К, 2015. С. 76 - 83 с. – znanium.com.

Хохлова Т.П. Организационное поведение. Практикум [Электронный ресурс]. М.: Магистр. 2015. С. 73 - 81 – znanium.com.

Резник С.Д. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Инфра – М, 2015. С. 132 – 146. – znanium.com.

Дополнительная:

Гибсон Д., Иванцевич Д., Донелли Д. Организации. Поведение. Структуры. Процессы. М.: Инфра-М, 2000, с. 278-298.

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

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

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

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

Обязательная:

Згонник Л.В. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Дашков и К, 2015. С. 76 - 83 с. – znanium.com.

Хохлова Т.П. Организационное поведение. Практикум [Электронный ресурс]. М.: Магистр. 2015. С. 73 - 92 – znanium.com.

Резник С.Д. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Инфра – М, 2015. С. 256 - 271. – znanium.com

Дополнительная:

Гибсон Д., Иванцевич Д., Донелли Д. Организации. Поведение. Структуры. Процессы. М.: Инфра-М, 2000. С. 303-336.

Лютенс Ф. Организационное поведение. М., 1999. С.396-300, 316-326.

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

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

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

Раздел 4. Коммуникации в организациях (4 часа)

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.

Литература

Обязательная:

Згонник Л.В. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Дашков и К, 2015. С. 109 - 116 с. – znanium.com.

Хохлова Т.П. Организационное поведение. Практикум [Электронный ресурс]. М.: Магистр. 2015. С. 106 - 115 – znanium.com.

Резник С.Д. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Инфра – М, 2015. С. 244 – 255, 282 - 298. – znanium.com

Дополнительная:

Ньюстром Д.В., Дэвис К. Организационное поведение. СПб.: Питер, 2000. С. 51-83.

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

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

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

Раздел 5. Лидерство и власть в организации (4 часа)

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?

Литература

Обязательная:

Згонник Л.В. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Дашков и К, 2015. С. 97 - 108 с. – znanium.com.

Хохлова Т.П. Организационное поведение. Практикум [Электронный ресурс]. М.: Магистр. 2015. С. 116 - 129 – znanium.com.

Резник С.Д. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Инфра – М, 2015. С. 299 - 319. – znanium.com

Дополнительная:

Ньюстром Дж., Дэвис К. Организационное поведение/ Пер. с англ. Под ред. Ю.Н.Каптуревского.- СПб., 2000. С.179-203.

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

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

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

Раздел 6. Социальное поведение и изменения в организации (4 часа)

Семинар 11-12. Социальное поведение и изменения в организации

Цель занятия:

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.

Литература

Обязательная:

Згонник Л.В. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Дашков и К, 2015. С. 117 – 124, 180-197 с. – znanium.com.

Хохлова Т.П. Организационное поведение. Практикум [Электронный ресурс]. М.: Магистр. 2015. С. 130 – 135, 151 - 162 – znanium.com.

Резник С.Д. Организационное поведение. [Электронный ресурс]. М.: Инфра – М, 2015. С. 362 - 378. – znanium.com

Дополнительная:

Ньюстром Дж., Дэвис К. Организационное поведение/ Пер. с англ. Под ред. Ю.Н.Каптуревского.- СПб., 2000. С.339-389.

Соломанидина Т.О. . Диагностика и изменение Организационная культура компании. М.: Инфра – М, 2015. 624 с.

Шейн Э. Организационная культура и лидерство. Спб: Питер, 2002. 336 с.

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

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

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

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

Дисциплина «*Организационное поведение*» является обязательной дисциплиной вариативной части учебного плана по направлению подготовки «Государственное и муниципальное управление».

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой организационного развития.

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.

Дисциплина направлена на формирование следующих **компетенций:**

ПК – 2: владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

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.

Рабочей программой предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме собеседования, промежуточная аттестация в форме экзамена.

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