

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Воронежский государственный архитектурно-строительный университет»

УТВЕРЖДАЮ
Директор института экономики,
менеджмента и информационных технологий
С.А. Баркалов
«1» сентября 2015 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины

«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

Направление подготовки бакалавра 38.03.03 «Управление персоналом»
Профиль Нет
Квалификация выпускника Бакалавр
Нормативный срок обучения 4 года
Форма обучения очная

Автор программы: Киреева Екатерина Александровна, ст.преп. кафедры управления строительством.

Программа обсуждена на заседании кафедры управления строительством
31 «августа» 2015 года, Протокол № 1
Зав. кафедрой д.т.н., проф. С.А. Баркалов

Воронеж 2015

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Целью дисциплины «Организационное поведение» является ознакомление студентов с основными организационно-управленческой деятельностью, участие в разработке и реализации корпоративной стратегии организации, а также изучение творческого подхода к управлению организациями с распределенными полномочиями между центром и субъектами управления, участие в разработке и реализации комплекса мероприятий операционного характера в соответствии со стратегией организации

1.2. Задачами дисциплины «Организационное поведение»:

- знакомство студентов с развитием эффективного менеджмента;
- изучение методов организационного поведения;
- изучение методов стилей управления;
- знакомство с распределением усилий руководителя;
- знакомство с мотивацией и стимулированием сотрудников;
- изучение различий коллектива и команды;
- значение власти и влияния в организационном поведении;
- сравнение организационной культуры по национальным особенностям;
- ведения персонала;
- представление организации будущего с учетом темпераментов личности и гендерных конфликтов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Дисциплина «Организационное поведение» относится к вариативной части БЗ.В.ДВ.7 дисциплины по выбору.

Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям студента, необходимым для изучения данной дисциплины. Изучение дисциплины «Организационное поведение» требует основных знаний, умений и компетенций студента по курсам:

История менеджмента: основы менеджмента; система принципов, методов и технологий управления.

Корпоративная культура: формирование миссии и целей фирмы; выбор и разработка стратегии на уровне стратегической зоны хозяйствования (СЗХ), фирмы; проектирование организационной структуры; выбор степени интеграции и систем управления; определение нормативов поведения и политики фирмы в отдельных сферах её деятельности; обеспечение обратной связи результатов и стратегии компании.

Конфликтология: закономерности возникновения, развития, завершения конфликтов, а также принципах, способах и приемах их конструктивного регулирования.

Социология и психология управления: изучение общественной жизни человека, изучение групп и обществ; анализ структуры социальных отношений в том виде, в каком они складываются в ходе социального взаимодействия.

Основы управления персоналом: интегрированный подход в управлении человеческими ресурсами; взаимоотношения организации и ее работников; знание функций подхода «управления человеческими ресурсами», таких как развитие карьеры, отбор сотрудников и прием на работу, мотивация, аттестация, тренинг, партнерство наемных работников и менеджеров и др.

Дисциплина является необходимой для изучения дисциплин: «Основы управленческого консультирования», «Этика деловых отношений», «Инновационный менеджмент в управлении персоналом».

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1 Процесс изучения дисциплины «Организационное поведение» направлен на формирование следующих компетенций:

- общекультурные (ОК):

- готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОК-8)

- профессиональные компетенции:

- знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-62)
- владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике (ПК-68)
- способностью обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-71)
- владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готов транслировать их своим коллегам (ПК-72)
- способностью участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям(ПК-78)

В результате изучения дисциплины студент должен

Знать:

- знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-62)

Уметь:

- участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям(ПК-78)

Владеть:

- готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОК-8)
- владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике (ПК-68)
- способностью обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-71)

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Организационное поведение» составляет 3 зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		7	-	-	-
Аудиторные занятия (всего)	54	54			
Лекции	18	18			
Практические занятия (ПЗ)	36	36			

Лабораторные работы (ЛР)					
Самостоятельная работа (всего)	54	54			
В том числе:					
Курсовой проект					
Контрольная работа					
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	3	3			
Общая трудоемкость	108	108			
час					
зач.ед	3	3			

5.СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1.Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1	Коммуникативное поведение	Организационные структуры управления, принципы построения гибридных структур. Подходы к управлению. Взаимодействие личности и организации
2	Научные основы организационного поведения	История развития организационного поведения. Сущность организационного поведения. Система организационного поведения. Базисные концепции организационного поведения. Модели организационного поведения. Моделирование организационного поведения. Тенденции развития моделей организационного поведения. Моделирование организационного поведения. Анализ современных проблем управления организационным поведением. Организационное поведение российского работника.
3	Взаимосвязь организационного поведения и корпоративной культура	Особенности корпоративной культуры. Формирование организационной культуры. Особенности деловой культуры. Понятие и структура репутации и имиджа организации. Управление репутацией.
4	Власть и лидерство	Основы власти и влияния в организационном поведении. Подходы к проявлению власти и влияния. Основы лидерства. Особенности стилей руководителя. Подходы к изучению лидерства. Лидерство в организации при различных типах культур.
5	Психологические и социальные основы поведения работника в группе	Понятие и классификация групп. Процесс образования группы. Понятие и классификация команд. Функциональные аспекты формирования команды. Понятие и классификация конфликтов. Универсальные средства разрешения конфликтов
6	Психологические основы мотивации труда	Основная сущность и понятие мотивации. Виды мотивации. Мотивация групповой деятельности. Результативность мотивации. Определение причин текучести кадров.

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
7	Изменения в организации	Поведенческий маркетинг. Маркетинг как процесс управления. Изменения и нововведения в организации. Способы преодоления сопротивления. Сущность и факторы стресса в организации. Психическое состояние персонала. Управление стрессом. Показатели эффективности в организации. Способы повышения эффективности организационного поведения.

5.2. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№№ разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин						
		1	2	3	4	5	6	7
1	«Основы управленческого консультирования»	+	+	+	+	+	+	+
2	«Этика деловых отношений»	+	+	+	+	+	+	+
3	«Управление социальным развитием организации»	+	+	+	+	+	+	+
4	«Управление персоналом организации»	+	+	+	+	+	+	+

5.3. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п.п	Лекции (краткое содержание)	К-во лекционных часов	Объем на тематический блок, ч			Всего, час
			Практические и др. занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа	
М-1. Коммуникативное поведение						
	Сущность и черты организации. Типы организационных структур. Принципы построения гибридных структур. Подходы к управлению. Взаимодействие личности и организации.	2	4		6	
М-2. Научные основы организационного поведения						

<p>История развития организационного поведения. Сущность организационного поведения. Система организационного поведения. Базисные концепции организационного поведения. Модели организационного поведения. Моделирование организационного поведения. Тенденции развития моделей организационного поведения. Моделирование организационного поведения. Анализ современных проблем управления организационным поведением. Организационное поведение российского работника.</p>	4	8		8	
М-3. Взаимосвязь организационного поведения и корпоративной культура					
<p>Особенности корпоративной культуры. Формирование организационной культуры. Особенности деловой культуры. Понятие и структура репутации и имиджа организации. Управление репутацией.</p>	4	8		8	
М-4. Власть и лидерство					
<p>Основы власти и влияния в организационном поведении. Подходы к проявлению власти и влияния. Основы лидерства. Особенности стилей руководителя. Подходы к изучению лидерства. Лидерство в организации при различных типах культур</p>	2	4		8	
М-5. Психологические и социальные основы поведения работника в группе					
<p>Понятие и классификация групп. Процесс образования группы. Понятие и классификация команд. Функциональные аспекты формирования команды. Понятие и классификация конфликтов. Универсальные средства разрешения конфликтов.</p>	2	4		6	

М-6. Психологические основы мотивации труда						
	Основная сущность и понятие мотивации. Виды мотивации. Мотивация групповой деятельности. Результативность мотивации. Определение причин текучести кадров.	2	4		8	
М-7. Изменения в организации						
	Поведенческий маркетинг. Маркетинг как процесс управления. Изменения и нововведения в организации. Способы преодоления сопротивления. Сущность и факторы стресса в организации. Психическое состояние персонала. Управление стрессом. Показатели эффективности в организации. Способы повышения эффективности организационного поведения.	2	4		10	

5.4. Практические занятия

№ п.п.	№ раздела дисциплины	Тема занятия	Трудоемкость (час)
1	1	Упр. «Коммуникативность и адаптация работника», «Эффективность одно-двусторонней коммуникации», «Типовая карта коммуникативной деятельности»	4
2	2	Сущность организационного поведения (ОП). Механизм построения ОП. Упр. «Сравнительный анализ ОП»	2
3	2	Анализ современных проблем управления организационным поведением. Базисные концепции организационного поведения. Элементы системы организационного поведения. Модели организационного поведения.	2
4	2	Моделирование организационного поведения. Упр.	4

№ п.п.	№ раздела дисциплины	Тема занятия	Трудоемкость (час)
		«Стили поведения руководителя», «Мой лучший менеджер»	
5	3	Упр. «Организационная культура», «Управляем ли мы корпоративной культурой» Основы организационной культуры. Цели и задачи организационной культуры. Функции организационной»	8
6	4	Значения власти и влияния в организационном поведении. Упр. «Основы власти в организации», «Оценка личности по параметрам большой пятерки». Концепции лидерства. Особенности стилей руководителя. Тест «Администратор вы или лидер», «Умеете ли Вы влиять на других»	4
7	5	Процесс образования группы. Управление группами работников в процессе труда и групповая динамика в организациях. Упр. «Эффективность групповой работы», «Этапы развития групп», «Групповая сплоченность». Функциональные аспекты формирования команды. Различия коллектива и команды. Управление командой. Самоуправляемые команды. Упр. «Анализ характеристик управленческих команд»	4
8	6	Основная сущность и понятие мотивации. Упр. «Что Вас мотивирует», «Соответствие мотивов и стимулов». Мотивация групповой деятельности. Процесс создания и принятия индивидуальных и коллективных решений как дополнительная мотивационная структура. Упр. «Определение стимулов и антистимулов»	4
9	7	Организация будущего. «Изменения и сопротивление их преодолению» Тест «Готовы ли вы ко всяким неожиданностям», «Потребность в перестройке» Психологические игры. Стресс, динамика стресса. Упр. «Подвержены ли вы стрессу», «Преодоление стереотипов»	2
10	7	Расчет показателей эффективности организационного поведения. Тест «Ваш подход к производительности» Активные методы обучения людей.	2

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ, КУРСОВЫХ И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Курсовые проекты не предусмотрены учебным планом.

Контрольные работы:

Первая контрольная работа по тема: Организация и коммуникативное поведение. Научные основы организационного поведения. Психологические основы мотивации труда

Вторая контрольная работа по тема: Власть и лидерство. Психологические и социальные основы поведения работника в группе.

Третья контрольная работа по тема: Организационная культура. Изменения в организации

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО И ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ОСНОВЫ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ»

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

№ п/п	Компетенция (общекультурная – ОК; профессиональная - ПК)	Форма контроля	семестр
1	<ul style="list-style-type: none"> знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-62) 	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Зачет (З)	7
2	<ul style="list-style-type: none"> участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям(ПК-78) 	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Зачет (З)	7
	<ul style="list-style-type: none"> готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОК-8) владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике (ПК-68) способностью обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-71) 	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Зачет (З)	7

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Форма контроля			
		УО	Т	Р	З
Знает	<ul style="list-style-type: none"> знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних 	+	+	+	+

	коммуникаций (ПК-62)				
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям(ПК-78) 	+	+	+	+
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОК-8) владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике (ПК-68) способностью обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-71) 	+	+	+	+

7.2.1.Этап текущего контроля знаний

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по пятибалльной шкале с оценками:

- «отлично»;
- «хорошо»;
- «удовлетворительно»;
- «неудовлетворительно»;
- «не аттестован».

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	<ul style="list-style-type: none"> знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-62) 	отлично	Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполненные Т ,
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> участвовать в реализации 		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям(ПК-78)		Р и УО на оценки «отлично».
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> • готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОК-8) • владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике (ПК-68) • способностью обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-71) 		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> • знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-62) 		
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> • участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям(ПК-78) 		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> • готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОК-8) • владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике (ПК-68) • способностью обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-71) 	хорошо	Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполненные Т, Р и УО на оценки «хорошо».

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	<ul style="list-style-type: none"> • знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-62) 	удовлетворительно	<p>Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Удовлетворительное выполнение Т, Р и УО</p>
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> • участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям(ПК-78) 		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> • готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОК-8) • владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике (ПК-68) • способностью обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-71) 		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> • знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-62) 	неудовлетворительно	<p>Частичное посещение лекционных и практических занятий. Неудовлетворительно выполненные Т, Р и УО</p>
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> • участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям(ПК-78) 		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> • готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОК-8) 		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<ul style="list-style-type: none"> • владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике (ПК-68) • способностью обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-71) 		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> • знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-62) 	не аттестован	Непосещение лекционных и практических занятий. Невыполненные Т, Р и УО
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> • участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям(ПК-78) 		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> • готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОК-8) • владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике (ПК-68) • способностью обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-71) 		

7.2.2. Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля (зачет) оцениваются по двухбалльной шкале с оценками:

- «зачтено»;
- «не зачтено».

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	<ul style="list-style-type: none"> • знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-62) 	зачтено	<p>1. Студент демонстрирует полное понимание вопросов. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены.</p> <p>2. Студент демонстрирует значительное понимание вопросов. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены.</p> <p>3. Студент демонстрирует частичное понимание вопросов. Большинство требований, предъявляемых к заданию выполнены.</p>
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> • участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям(ПК-78) 		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> • готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОК-8) • владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике (ПК-68) • способностью обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-71) 		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> • знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций (ПК-62) 	не зачтено	<p>1. Студент демонстрирует небольшое понимание вопросов. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены.</p> <p>2. Студент демонстрирует непонимание вопросов.</p> <p>3. У студента нет ответа. Не было попытки выполнить задание.</p>
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> • участвовать в реализации программы организационных изменений (в том числе в кризисных ситуациях) в части решения задач управления персоналом, способностью преодолевать локальное сопротивление изменениям(ПК-78) 		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> • готовностью к кооперации с 		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>коллегами, к работе на общий результат, обладанием навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОК-8)</p> <ul style="list-style-type: none"> • владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике (ПК-68) • способностью обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания (ПК-71) 		

7.3. Примерный перечень оценочных средств

7.3.1 Темы рефератов

1. Анализ организационной культуры

Организационная культура: теоретические основы Организационная культура – понятие и определения Формирование организационной культуры Место организационной культуры в менеджменте Организационная культура и управленческие стратегии фирмы Управление организационной культурой

2. Анализ современной практики управления конфликтными ситуациями

Общетеоретическое исследование природы конфликта в организации Понятие и признаки конфликта Последствия конфликтов в организации Анализ современной практики управления конфликтными ситуациями. Общая характеристика предприятия Оценка уровня конфликтности

3. Взаимодействие человека и организации

Понятие "организации" и ее составляющие; формирование и развитие группы как коллектива; организация управленческого труда; групповая динамика.

4. Виды организационных конфликтов в организации

Теоретические аспекты исследования проблемы организационных конфликтов. Сущность, причины возникновения конфликтов в организации. Пути регулирования и разрешения организационных конфликтов. Анализ причин возникновения организационных конфликтов

5. Влияние организационной культуры на поведение работников

Понятие организационной культуры, типология культур, формирование управления и методов передачи организационной культуры.

6. Влияние процесса коммуникации на эффективность управления организацией

Процесс коммуникаций в организации как средство эффективного управления Коммуникации: сущность и содержание. Совершенствование коммуникаций для эффективного управления. и информационные технологии. Эффективность коммуникаций. Анализ коммуникационных процессов. Рекомендации по совершенствованию коммуникаций.

7. Использование классических теорий мотиваций в современных организациях

Теоретические особенности мотивационного процесса. Сущность и основные категории мотивации. Стадии процесса мотивации. Практическое применение классических теорий мотивации в деятельности современных организаций

8. Кадровая политика

Сущность и направления кадровой политики Виды кадровой политики Стратегия управления персоналом Кадровая политика на примере конкретных предприятий

9. Как строиться команда изменений: от группы лидеров изменений до инновационных команд в бизнес-единицах

Основы формирования команды Личность и изменения Определение команды, её отличие от группы Выбор работы - в командах или группах Принципы создания команд Повышение эффективности работы команды Случаи, когда использование команд может быть неэффективно.

10. Коммуникации в организации

Понятие и сущность коммуникации, коммуникационный процесс, преграды, эффекты восприятия, анализ системы организационных коммуникаций, проблемы повышения их эффективности.

11. Корпоративная культура

Принципы формирования корпоративной культуры Понятие и роль корпоративной культуры в организации Содержание корпоративной культуры Этапы формирования корпоративной культуры Принципы формирования корпоративной культуры в организации Корпоративная культура в России Корпоративная культура в современной экономике Анализ моделей и типов

12. Личностные аспекты взаимодействия человека и организации

Специфика организационного окружения Взаимодействие человека и организации: основные модели Ожидания человека и организационного окружения, адаптация Психологические основы взаимодействия человека и организационного окружения Понятие личности, ее основные характеристики Система ценностей как ядро личности Установки личности

13. Моделирование процесса формирования и развития организационной культуры

Понятие организационной культуры Определение понятия «организационная культура» Моделирование процесса формирования и развития организационной культуры

14. Формирование организационного поведения

Роль и место организационного поведения в процессах, протекающих в организации. Внутригрупповые и межгрупповые конфликты и способы их разрешения. Социальная политика организации. Управление карьерой сотрудников в организациях с развитой корпоративной культурой.

15. Организационное поведение государственных служащих

Организационное поведение государственных служащих, нормативно-правовое регулирование государственной службы в России

16. Организационные конфликты

Организационные конфликты, их виды, признаки, а также рекомендации и пути наиболее рационального выхода из конфликтной ситуации

17. Организационный климат

Понятие организационного климата Управление организационным климатом

18. Особенности различия национальных бизнес-культур и стилей поведения менеджеров в аспекте сравнительного менеджмента

Сравнительный менеджмент как раздел теории и практики менеджмента Возникновение сравнительного менеджмента в России Теории культуры Универсальный подход - Теория культурных универсалий Системный подход к культуре Ценностный подход Классификации деловых культур Низкоконтекстные и высококонтекстные культуры

19. Особенности формирования рабочей группы в организации

Основы теории рабочей группы в организации Рабочая группа: понятие и социально-психологические особенности Стадии развития группы в организации Теоретические подходы к формированию команд II. Эффективная рабочая группа – залог успеха общего дела

20. Отклоняющееся (девиантное) поведение и его корректировка в организации

Анализ теоретических аспектов системного и ситуационного подходов к управлению Характеристика торгового предприятия Понятие девиантного поведения. Формы его проявления на уровне организации Анализ склонности к девиантному поведению у сотрудников организации Анализ шкалы Предложения по предотвращению девиантного поведения.

21. Организационный дизайн

Проектирование организации и ОПю Методология дизайна. Модификация поведения. Дизайн работы и рабочих мест. Система оплаты и вознаграждения. Управление по целям. Партисипативный менеджмент. Характеристики рабочих заданий, влияющие на удовлетворенность работой

22. «Качество трудовой жизни»

Организация заданий в работу (Jobdesign). «Качество трудовой жизни». Социальное проектирование. Норма управляемости. Норма управляемости и размер подразделения. Диапазон контроля. Игры контроля

23. Организационное поведение и организационная социализация

Социализация и профессиональная адаптация. Социализация и карьера. Стадии социализации. Социализация и стратегии организации в социальной области. Организационная социализация кадровая политика. Социализация и социальное проектирование. Социальная культура организации

24. Среда организации, внутриорганизационные процессы и поведение

Структура и состояние внешней среды организации. Типы и структура внешней среды организации. Состояние внешней среды организации. Гипертурбулентная среда и дезорганизационное поведение. Репрезентативное поведение. Факторы, влияющие на поведение представителей. Культурная составляющая репрезентативного поведения. Переговоры и деловое общение в международном бизнесе

25. Организационное поведение в условиях изменений в организации

Изменения в организации и их источники. Внешние и внутренние источники изменений. Изменения, связанные с жизненным циклом организации. Жизненный цикл и стратегии выживания организации. Антикризисное управление изменениями. Сокращение организации. Упадок и деградация организации. Изменения в организации и поведение людей. Сопротивление организационным изменениям. Управление поведением в условиях изменений.

26. Развитие конфликтологических идей в философской мысли Древнего Востока.

27. Эволюция конфликтологических идей в античной философии.

28. Проблема конфликта в средневековой философии и философии эпохи Возрождения.

29. Проблема конфликта в философии Нового времени.

30. Проблема конфликта в классической немецкой философии.

31. Особенности развития теории конфликта во второй половине XIX и первой половине XX веков.

32. Особенности развития конфликтологии в России.

33. Современные проблемы развития конфликтологии.

34. Современные конфликты в обществе: сущность, содержание и формы проявления.

35. Движущие силы и мотивация конфликтов в обществе.

36. Уровни экономических конфликтов в обществе. Война как конфликт.
 37. Идеологические конфликты в современном российском обществе.
 38. Конфликты в сфере искусства.
 39. Религиозные конфликты и основные сферы их проявления: история и современность.
 40. Государственная власть как основной предмет политических конфликтов.
 41. Конфликт и власть.
 42. Диссидентское движение в бывшем СССР в свете социологии конфликта.
 43. Соотношение глобальных проблем и глобальных конфликтов.
 44. Экологическая катастрофа как глобальный конфликт и пути его предупреждения.
 45. региональные конфликты на постсоветском пространстве.
 46. Проблемы войны и мира в истории и современности.
 47. Международное сотрудничество по проблеме предупреждения экологической катастрофы.

7.3.2 Задания для тестирования

Содержание вопросов и варианты ответов	Проставьте рейтинг
<p><i>1. Сущность организационного поведения состоит в:</i></p> <p>а) систематическом научном анализе поведения индивидов (работников), групп, организаций с целью понять, предсказать и усовершенствовать индивидуальное выполнение поставленных задач и функционирование организации в целом с учетом воздействия внешней среды;</p> <p>б) совокупности действий и поступков, в которых проявляются особенности характера;</p> <p>в) деятельности, имеющей природные предпосылки;</p> <p>г) реализации целей деятельности организации;</p> <p>д) изучении взаимоотношений работников и поведения групп работников</p>	
<p><i>2. В организационном поведении выделяют аспекты:</i></p> <p>а) взаимоотношения между субъектами и объектами управления;</p> <p>б) поведения системы в целом и поведения людей в организации;</p> <p>в) требований к персоналу организации и соответствия его поведения этим требованиям;</p> <p>г) взаимоотношения между работниками и клиентами; д) поведения акционеров</p>	
<p><i>3. Методы, используемые в организационном поведении:</i></p> <p>а) экономико-математические;</p> <p>б) социально-экономические;</p> <p>в) социально-психологические;</p> <p>г) социально-психологические и экономико-математические;</p> <p>д) экономико-математические и социально-экономические</p>	
<p><i>4. Организационное поведение – это:</i></p> <p>а) наука о закономерностях развития и функционирования психики как особой формы жизнедеятельности и поведения человека;</p> <p>б) наука, изучающая поведение людей в организациях с целью нахождения наиболее эффективных методов управления и предотвращения организационных дисфункций, связанных с «человеческим фактором»;</p> <p>в) наука о воспитании и обучении, раскрывает сущность, цели, задачи и</p>	

Содержание вопросов и варианты ответов	Проставьте рейтинг
<p>закономерности воспитания, образования и обучения, их роль в жизни общества и развитии личности; d) все выше перечисленное вместе взятое ;</p>	
<p>5. Организационное поведение людей может быть рассмотрено со следующих взаимозависимых позиций: a) поведение на микроуровне; b) поведение на мезоуровне; c) поведение на макроуровне; d) поведение на мегауровне;</p>	
<p>6. Ситуационный принцип в организационном поведении обуславливает: a) приоритет внеорганизационных факторов, влияющих на структуру и процессы организации; b) приоритет случайных факторов, влияющих на структуру и процессы организации; c) полную зависимость структуры организации от ситуационных факторов; d) все выше перечисленное вместе взятое;</p>	
<p>7. Эффективность организации и организационное поведение измеряется по определенным показателям (критериям), которые могут быть определены и сгруппированы по следующим основаниям: a) производительность и продуктивность; b) удовлетворенность; c) адаптивность; d) развитие;</p>	
<p>8. Оперативные цели - это: a) итоговые показатели; b) конечные результаты, которые должны быть получены по истечении какого-то срока; c) показатели, достигнутые в результате оперативно принятых мер; d) тактические цели;</p>	
<p>9. Организационная социализация означает: a) процесс усвоения социокультурных ценностей и норм организации индивидуумами, что позволяет им быть полноценными членами этой организации; b) процедуру, которая производится регулярно, является признанной в данной организации, описывается правилами, охватывающими различные случаи ее применения и неизменно применяемая; c) состояние общего напряжения организма, возникающее под действием чрезвычайного раздражителя, называемого стрессором; d) наличие жесткой системы административного управления в организации;</p>	
<p>10. Стадии организационной социализации включают в себя: a) предварительную социализацию для вхождения и ухода работников; b) согласование; c) привыкание; d) ролевое управление;</p>	
<p>11. Репрезентантное поведение - это:</p>	

Содержание вопросов и варианты ответов	Проставьте рейтинг
<p><i>a)</i> тип поведения индивидов или соц. групп, ориентированных на достижение общих целей;</p> <p><i>b)</i> поведение участников, обладающих формальными или неформальными статусами представителей организации во внешней среде, определяемое их формальными и неформальными ролями;</p> <p><i>c)</i> относительно стихийное к неорганизованное поведение группы людей, реагирующих на неопределенную или угрожающую ситуацию;</p> <p><i>d)</i> поведение, доступное непосредственному наблюдению;</p>	
<p>12. Организационное поведение, последовательно проходя этапы от молодости до зрелости, испытывает кризисы:</p> <p><i>a)</i> лидерства;</p> <p><i>b)</i> автономии;</p> <p><i>c)</i> контроля;</p> <p><i>d)</i> бюрократизма;</p>	

7.3.3. Вопросы к зачету

1. Сущность и черты организации
2. Внешняя и внутренняя среда организации
3. Типы организаций и организационных структур
4. Адаптивные (органические) структуры. Оптимальные структуры взаимодействия рабочих групп
5. Принципы построения гибридных структур
6. Подходы к управлению
7. Взаимодействие личности и организации
8. Жизненный цикл организации
9. История развития организационного поведения
10. Сущность организационного поведения
11. Система организационного поведения
12. Поле организационного поведения
13. Анализ современных проблем управления организационным поведением
14. Базисные концепции организационного поведения
15. Элементы системы организационного поведения
16. Модели организационного поведения
17. Моделирование организационного поведения
18. Тенденции развития моделей организационного поведения
19. Основная сущность и понятие мотивации
20. Виды мотивации
21. Мотивация групповой деятельности
22. Результативность мотивации.
23. Определение причин текучести кадров
24. Процесс создания и принятия индивидуальных и коллективных решений как дополнительная мотивационная структура
25. Организационные системы решения проблемы
26. Методы рационального решения проблемы
27. Коллективные подходы к принятию решений
28. Значения власти и влияния в организационном поведении
29. Современные подходы к проявлению власти и влияния
30. Баланс власти

31. Кризис власти
32. Концепции лидерства
33. Лидерство в организации при различных типах культур
34. Особенности стилей руководителя
35. Социально-психологический климат
36. Психологические основы межличностных отношений и образования групп
37. Процесс образования группы
38. Управление группами работников в процессе труда и групповая динамика в организации
39. Функциональные аспекты формирования команд
40. Различия коллектива и команды
41. Управление командой
42. Самоуправляемые команды
43. Основы организационной культуры
44. Цели и задачи организационной культуры
45. Функции организационной культуры
46. Типология организационной культуры по национальным особенностям поведения персонала
47. Понятие и структура репутации и имиджа
48. Управление репутацией
49. Поведенческий маркетинг
50. Маркетинг как процесс управления
51. Изменения и нововведения в организации
52. Управление нововведениями
53. Способы преодоления сопротивлений
54. Стрессы в организации
55. Динамика стресса
56. Управление стрессом
57. Показатели эффективности в организации
58. Сущность эффективности организационного поведения
59. Повышение эффективности организационного поведения

9.2. Вопросы для подготовки к экзамену

Не предусмотрено учебным планом

7.3.4. Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1	Научные основы организационного поведения	(ОК-8)	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Зачет (З)
2	Взаимосвязь организационного поведения и корпоративной культуры	(ПК-62) (ПК-68)	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Зачет (З)
3	Власть и лидерство	(ОК-8) (ПК-71) (ПК-72) (ПК-78)	Устный опрос (УО) Тестирование (Т)

			Реферат (Р) Зачет (З)
4	Психологические и социальные основы поведения работника в группе	(ОК-8) (ПК-71) (ПК-72)	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Зачет (З)
5	Психологические основы мотивации труда	(ОК-8) (ПК-71) (ПК-72)	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Зачет (З)
6	Изменения в организации	(ОК-8) (ПК-62) (ПК-68) (ПК-71) (ПК-72) (ПК-78)	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Зачет (З)
7	Научные основы организационного поведения	(ОК-8) (ПК-62) (ПК-72) (ПК-78)	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Зачет (З)

7.4. Порядок процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности на этапе промежуточного контроля знаний

В третьем и четвертом семестрах результаты промежуточного контроля знаний (зачет/экзамен) оцениваются

Зачет по двухбалльной шкале с оценками:

- «зачтено»;
- «не зачтено».

Экзамен по пятибалльной шкале с оценками:

- «отлично»
- «хорошо»
- «удовлетворительно»
- «неудовлетворительно»

Зачет может проводиться по итогам текущей успеваемости и (или) путем организации специального опроса, проводимого в устной и (или) письменной форме.

Во время проведения экзамена (зачета) обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины

Критерии оценки: Зачет проводится по билетам, включающим 2 вопроса.

Время на выполнение: 30 минут

8. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ(МОДУЛЮ)

№ п/п	Наименование издания	Вид издания (учебник, учебное пособие, методические указания, компьютерная программа)	Автор (авторы)	Год издания	Место хранения и количество
1	Организационное поведение	учебник для студентов вузов	Красовский Ю.Д.	2007	Библиотека – 10 экз.
2	Организационное поведение	Учебно-методическое пособие	Зельдович Б.З.	2008	Библиотека – 50 экз.
3	Организационного поведение	учеб. пособие	Хохлова Т.П.	2009	Библиотека – 15 экз.
4	Организационное поведение	Учебник для вузов	Под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой	2006	Библиотека – 11 экз.
5	Контакты и конфликты	Учебное пособие	Линчевский Э. Э.	2000	Библиотека – 10 экз.
6	Конфликтология	Учебное пособие	Дмитриев А. В.	2000	Библиотека – 10 экз.
7	Конфликтология	Учебное пособие	Громова О. Н.	2000	Библиотека – 10 экз.

10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

10.1 Основная рекомендуемая литература

№ п/п	Наименование издания	Вид издания (учебник, учебное пособие, методические указания, компьютерная программа)	Автор (авторы)	Год издания	Место хранения и количество
1	Организационное поведение	учебник для студентов вузов	Красовский Ю.Д.	2007	Библиотека – 10 экз.
2	Организационное поведение	Учебно-методическое пособие	Зельдович Б.З.	2008	Библиотека – 50 экз.
3	Организационного поведение	учеб. пособие	Хохлова Т.П.	2009	Библиотека – 15 экз.
4	Организационное поведение	Учебник для вузов	Под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой	2006	Библиотека – 11 экз.
5	Контакты и конфликты	Учебное пособие	Линчевский Э. Э.	2000	Библиотека – 10 экз.
6	Конфликтология	Учебное пособие	Дмитриев А. В.	2000	Библиотека – 10 экз.

№ п/п	Наименование издания	Вид издания (учебник, учебное пособие, методические указания, компьютерная программа)	Автор (авторы)	Год издания	Место хранения и количество
7	Конфликтология	Учебное пособие	Громова О. Н.	2000	Библиотека – 10 экз.

10.2 Дополнительная литература:

№ п/п	Наименование издания	Вид издания (учебник, учебное пособие, методические указания, компьютерная программа)	Автор (авторы)	Год издания	Место хранения и количество
1	Организационная культура компании	учебное пособие	Соломаниди на Т.О	2007	Библиотека – 10 экз.
2	Социология управления: от группы к команде	учебное пособие	Т.П. Галкина	2004	Библиотека – 3 экз.
3	современные психотехнологии	учебное пособие	Алдер Х. А.	2000	Библиотека – 6 экз.

10.3 Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

№ п/п	Наименование Интернет-ресурса	Адрес для работы
1	http://scientbook.com	Свободная информационная площадка научного общения. Инструмент коммуникации, поиска людей и научных знаний.
2	http://e.lanbook.com	Ресурс, включающий в себя как электронные версии книг издательства «Лань» и других ведущих издательств учебной литературы, так и электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам.
3	http://www.public.ru	Интернет-библиотека предлагает широкий спектр информационных услуг: от доступа к электронным архивам публикаций русскоязычных СМИ и готовых тематических обзоров прессы до индивидуального мониторинга и эксклюзивных
4	http://window.edu.ru/library	Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и

		профессионального образования.
--	--	--------------------------------

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ВКЛЮЧАЕТ

Лекционная аудитория (оборудованная видеопроекторным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном).

Аудитория для проведения семинарских и практических занятий (оборудованная учебной мебелью).

Библиотека (имеющая рабочие места для студентов, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет).

Компьютерный класс.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, подготовка и изложение рефератов, решение тестов.
Подготовка к экзамену (зачету)	При подготовке к экзамену (зачету) необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу.

12. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (образовательные технологии)

При реализации различных видов учебной работы могут быть использованы следующие образовательные технологии:

Лекции: проблемная лекция, диалоговая лекция, интерактивная лекция, лекция с вопрошающими паузами, контекстная лекция.

Семинарские занятия: кейс-технология, деловая игра, ролевая игра, дискуссия, дебаты, мозговой штурм, проблемно-концептуальный доклад, аргументированное эссе.

Самостоятельная работа: логический анализ текстов, критический анализ текстов, формализация текстов, постановка и решение проблем, решение логических задач.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО по направлению подготовки «Управление персоналом».

Руководитель основной образовательной программы

доцент, к.т.н., доцент
(занимаемая должность, ученая степень и звание)



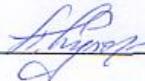
Калинина Н.Ю.
(подпись) (инициалы, фамилия)

Рабочая программа одобрена учебно-методической комиссией Института экономики, менеджмента и информационных технологий

« 01 » 09 2015 г., протокол № 1

Председатель д.т.н., профессор
ученая степень и звание,

подпись



Курочка П.Н.
инициалы, фамилия

Эксперт

*Вице-президент
«Виадромбанк»
Андреева И.И.*

