

СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Рабочая программа утверждена на 2015/2016 учебный год со следующими изменениями:

Программа переработана }
связи с примечаниями } 9110С по
38.03.03 "Управление персоналом"

Протокол заседания кафедры № 6 от « 11 » февраля 2016 г.
Заведующий кафедрой

Алексин / Фигурин А.Р.

Рабочая программа утверждена на 2016/2017 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена
на 2016-2017 учебный год
в связи с изменением списка рекоменду-
емой литературы

Протокол заседания кафедры № 1 от « 30 » августа 2016 г.
Заведующий кафедрой

Алексин А.В. / Алексин

Рабочая программа утверждена на 20__ / 20__ учебный год со следующими изменениями:

Протокол заседания кафедры № _____ от « _____ » _____ 20__ г.
Заведующий кафедрой

/ _____ /

Рабочая программа составлена:

- с учётом требований Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования к минимуму содержания уровня подготовки выпускников по направлению подготовки 38.03.03. Управление персоналом;
- на основании учебного плана подготовки бакалавров по данному направлению.

Раб. программу разработал: доцент кафедры «Экономики и управления», к.п.н.

А.К.Ворошилов /  /

Программа утверждена на заседании кафедры «Экономики и управления»

Протокол № 6 «16» 02 2016 г.

Зав. кафедрой «Экономики и управления»  /А.В.Дудник /

1. Место дисциплины (модуля) в структуре ООП бакалавриата

1.1 Дисциплина входит в базовую часть (Б.1. Б.22) читается в 3 семестре.

1.2 Взаимосвязь с другими дисциплинами

Дисциплина «Организационное поведение» является комплексной, связанной с другими как общими, так и профессиональными дисциплинами, к которым относятся: «Управление персоналом организации», «Экономическая теория», «Социология», «Психология и педагогика», «Правоведение», «Основы менеджмента», «Теория организаций», «Маркетинг» и др.

1.3 Дисциплина «Организационное поведение» является предшествующей для дисциплин «Управленческий учёт и учёт персонала», «Основы управления персоналом», «Трудовое право», «Основы организации труда» и др.

Знания, полученные в ходе изучения дисциплины «Организационное поведение» должны служить основой для изучения дисциплин специализации.

2. Цели и задачи дисциплины

2.1. Цель дисциплины

Цель – изучить, освоить знания и закономерности поведения человека, групп и организации в рыночной бизнес-среде, в социальной микросреде предприятия и выработать систему умений и навыков управления ОП.

2.2 Задачи дисциплины

- освоить знания об основах поведения человека в организации, для поиска путей повышения эффективности её работы

- выработать основные умения и навыки эффективного управления человеком, коллективом, группой, организацией для успешного достижения целей бизнеса

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций: ОК-3, ОК-4, ОК-6, ОК-7, ПК-4, ПК-28, ПК-31, ПК-32, ПК-33, ПК-37.

В результате изучения дисциплины ««Организационное поведение»» студент должен:

Знать:

- теоретические подходы и закономерности поведения сотрудников организации;
- умения и навыки диагностики поведенческой активности личности, её мотивов, потребностей, направленности и целей;
- изученность основного содержания направлений деятельности с производственно-трудовым коллективом;
- навыки и умения управления поведением групп и коллектива организации;
- закономерности управления мотивацией персонала;
- методы анализа поведения организации в бизнес-среде;
- основы управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала и умеет применять их на практике;
- основы оценки качества управления карьерой, служебно-профессиональным продвижением и работы с кадровым резервом и уметь применять их на практике.

Уметь:

- определять поведение организации на рынке в соответствии с её стратегическими планами;
- анализировать поведение различных категорий персонала;
- составлять описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции и т.д.);
- оценить эффективность поведения персонала.

Владеть:

- владеет навыками получения обратной связи по результатам текущей деловой оценки персонала;
- методами и приёмами работы с группами и командами;
- методами деловой оценки поведения персонала и готов применять их на практике;
- навыками анализа конкурентоспособности стратегии организации
- навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации.

4. Образовательные результаты освоения дисциплины, соответствующие определённым компетенциям

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

1) знать:

Индекс компетенции (ОК, ПК)	Образовательный результат (указываются формируемые образовательные результаты в рамках соответствующих компетенций)
ОК-3	<p>Знать:</p> <p>Знать основы экономических знаний.</p> <p>Знать способы использования экономических знаний.</p> <p>Экономические способы оценки результатов профессиональной деятельности</p> <p>Уметь:</p> <p>Использовать основы экономических знаний.</p> <p>Владеть:</p> <p>Владеть методами использования экономических знаний.</p> <p>Владеть способами оценки эффективности и контроля экономических знаний.</p>
ОК-4	<p>Знать</p> <p>Знать основы правовых знаний.</p> <p>Знать способы использования правовых знаний.</p> <p>Уметь:</p> <p>Использовать основы правовых знаний.</p> <p>Уметь применять правовые знания для оценки поведения персонала.</p> <p>Владеть:</p> <p>Владеть методами использования правовых знаний.</p> <p>Владеть способами оценки эффективности и контроля поведения персонала с помощью правовых знаний.</p> <p>Знать</p>
ПК-6,	<p>Функции трудового коллектива.</p> <p>Социально-демографическую структуру трудового коллектива</p> <p>Уметь:</p> <p>Работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</p> <p>Обеспечивать предупреждение и профилактику личной деформации</p> <p>Владеть</p> <p>Организаторскими навыками и участвовать в реализации программы организационных изменений (в т.ч. в кризисных ситуациях) в части решения задач управления поведением</p>

ОК-7	<p>Навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности поведения других.</p> <p>Знать: Знать основы саморазвития личности Знать направления саморазвития в поведении персонала</p> <p>Уметь: Уметь диагностировать уровень развития персонала</p> <p>Владеть: Владеть способностью к самоорганизации и самообразованию Владеть способами и формами развития поведения персонала.</p>
ПК-4	<p>Знать Знает основы профессиональной социализации и профориентационной работы с персоналом Знает способы и формы профориентации</p> <p>Уметь Умеет организовать процесс адаптации и профориентации Умеет организовать взаимодействия с профессиональными образовательными учреждениями</p> <p>Владеть Владеет навыками разработки планов профессиональной адаптации Владеет умениями применять на практике методы и формы адаптации.</p>
ПК-28	<p>Знать Знает сущность и содержание корпоративных коммуникационных каналов Знает средства передачи информации</p> <p>Уметь: Умеет анализировать коммуникационные и информационные каналы Умеет обеспечивать внутренние и внешние коммуниувционные каналы.</p> <p>Владеть Владеет навыками организации коммуникаций организации Владеет способами диагностирования коммуникаций организации</p>
ПК-31	<p>Знать Знает способы формированию слаженного, нацеленного на результат трудового коллектива</p>

	<p>Знает этапы развития трудового коллектива</p> <p>Уметь</p> <p>Умеет собирать информацию о социальных процессах, протекающих в трудовом коллективе</p> <p>Умеет разрабатывать планы развития трудового коллектива</p> <p>Владеть</p> <p>Владеет навыками управления развитием социально-психологического климата</p> <p>Владеет способами разрешения внутригрупповых конфликтов в трудовом коллективе</p>
ПК-32	<p>Знать:</p> <p>Знает сущность организационной культуры и её управления</p> <p>Знает навыки диагностики организационной культуры</p> <p>Умеет</p> <p>Умеет диагностировать организационную культуру</p> <p>Умеет определять уровень развития организационной культуры</p> <p>Владеть</p> <p>Владеет навыками определения этических норм организационной культуры</p> <p>Владеет способами диагностирования организационной культуры</p>
ПК-33	<p>Знать:</p> <p>Знает закономерности самоуправления поведением личности</p> <p>Знать направления саморазвития в поведении персонала</p> <p>Уметь:</p> <p>Уметь диагностировать уровень развития персонала</p> <p>Умеет организовать саморазвитие личности</p> <p>Владеть:</p> <p>Владеть способностью к предупреждению профессиональной деформации и профессионального выгорания</p> <p>Владеть способами и формами развития поведения персонала.</p>
ПК-37	<p>Знать</p> <p>Знает способы реализации программы организационных изменений</p> <p>Знает кризисные ситуации в развитии организации</p> <p>Уметь</p>

<p>Умеет диагностировать задачи управления персоналом, Умеет преодолевать локальное сопротивление изменениям Владеть Владеет анализом сопротивления изменениям в организации Владеет технологией организации преодоления сопротивления отдельных групп</p>
--

5 Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины и формируемых в них профессиональных и общекультурных компетенций

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Кол-во часов	Компетенции							общее количество компетенций	
			общекультурные		профессиональные						
			ОК 3,4	ОК 6,7	ПК 4	ПК 28	ПК 31	ПК 32	ПК 33		ПК 37
Р 1	Методологические вопросы организационного поведения.	24			+			+	+		0,67
Р 2	Индивидуально-личностная эффективность поведения человека в организации	12	+	+		+	+			+	0,33
Р 3	Коллективно-групповая эффективность и социальные отношения в организации	24	+	+				+	+	+	0,67
Р 4		12									0,33
	Эффективность поведения организации в бизнес-среде										
	Итого:	72									2

6 Тематическое планирование

6.1 Распределение учебных занятий по разделам

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов по видам учебных занятий			
		лекции	прак. занятия	самост. работа	формы текущего контроля успеваемости. Форма промежуточной

лины					аттестации
Р 1	Методологические вопросы организационного поведения.	4	4	8	
Р 1.1	Актуальность и основная проблема теории организационного поведения	1	1	2	Тестирование, выступления на семинарском занятии
Р 1.2	Понятие поведения: предмет и задачи курса	0,5	0,5	1	Тестирование
Р 1.3	Связь с другими науками и основные понятия организационного поведения	0,5	0,5	1	Выступления на семинарском занятии
Р 1.4	Внутренняя и внешняя среда организации и поведение личности	1	1	1	
Р 1.5	Историческое развитие теорий и школ организационного поведения	1	1	3	Доклады, рефераты «Проблемы формирования и развития ОП»
Р 2	Индивидуально-личностная эффективность поведения человека в организации	4	4	10	
Р 2.1	Проблема личности как основного фактора производства в организации	0,5	0,5	2	Тестирование, выступления на семинарском занятии
Р 2.2	Основные теории личности и их использование в практике деятельности организации	0,5	1	2	ДИ (работа в группах)
Р 2.3	Характеристика структурных компонентов личности	1	1	2	Тестирование
Р 2.4	«Я» и Других Я - концепция: структура, содержание и самореализация личности	1	1	2	Реферирование источников дополнительной рекомендуемой литературы
Р 2.5	Модели поведения личности в организации	1	0,5	2	Контрольное тестирование по второму разделу. Конференция
Р 3	Коллективно-групповая эффективность и социальные отношения в организации	6	6	10	

Р 3.1	Понятие коллектива и этапы его развития.	1	1	2	
Р 3.2	Общение и отношения в коллективе	2	2	2	Коллоквиум с выставлением дифференцированной оценки
Р 3.3	Личность и групповые отношения	1	1	3	Дискуссия по теме: «Эффективность регулирования групповых отношений»
Р3.4	Власть, лидерство и делегирование полномочий Конфликты и способы управления ими.	2	2	3	Реферирование источников дополнительной рекомендуемой литературы
Р.4	Эффективность поведения организации в бизнес - среде	4	4	8	
Р.4.1	Понятие организации и её структура	1	1	2	Проверка конспектов
Р.4.2	Организационная культура	2	2	2	
Р.4.3	Перемены в организации и управление ими	1	1	4	Круглый стол на тему: «Управление переменами в организации»
	Итого:	18	18	36	

6.2 Содержание лекционных занятий

Методологические вопросы организационного поведения.
1. Актуальность и основная проблема теории организационного поведения
2. Понятие поведения: предмет и задачи курса
3. Связь с другими науками и основные понятия организационного поведения
4. Внутренняя и внешняя среда организации и поведение личности
5. Историческое развитие теорий и школ организационного поведения
Индивидуально-личностная эффективность поведения человека в организации
1. Проблема личности как основного фактора производства в организации.
2. Основные теории личности и их использование в практике деятельности организации.
3. Характеристика структурных компонентов личности.
4. «Я» и Других Я - концепция: структура, содержание и самореализация

Личности.
5. Модели поведения личности в организации.
Коллективно-групповая эффективность и социальные отношения в организации
1. Понятие коллектива и этапы его развития.
2. Общение и отношения в коллективе.
3. Личность и групповые отношения.
4. Власть, лидерство и делегирование полномочий Конфликты и способы управления ими.
Эффективность поведения организации в бизнес - среде
1. Понятие организации и её структура.
2. Организационная культура.
3. Перемены в организации и управление ими.

6.3 Содержание практических занятий

Раздел 1. Методологические вопросы организационного поведения.	
1.1	Отработать основные понятия организационного поведения Заполнить тест по классификации организаций. Изобразить на схеме структуру внутренней и внешней среды организации. Разработать и защитить в дискуссии схему организации как целостной системы.
1.2	Историческое развитие теорий и школ организационного поведения. Деловая игра: «Историческое развитие школ организационного поведения».
2.	Раздел 2. Индивидуально-личностная эффективность поведения человека в организации
2.1	Основные теории личности и их использование в практике деятельности организации.
2.2	Семинар по теме: «Характеристика структурных компонентов личности». Экспресс-диагностика структурных компонентов личности студентов и их обсуждение на круглом столе.
2.3	«Я» и Других Я-концепция: структура, содержание и самореализация личности. Определение структурных компонентов личности студента. Заполнение анкеты биполярного теста Голдберга и составление профиля личностных качеств.
2.4	Модели поведения личности в организации. Разработка различных моделей поведения сотрудников организа-

	ции.
3	Раздел 3. Коллективно-групповая эффективность и социальные отношения в организации
3.1	Общение и отношения в коллективе. Разработка памятки конструктивного общения.
3.2	Личность и групповые отношения. Заполнение тестов коллективно-группового поведения в организации (классификация групп, функции, ценности, нормы, и социальные роли в группах).
3.3	Власть, лидерство и делегирование полномочий. Разработка плана развития партисипативного управления коллективом организации. Разработка способов использования феномена лидерства в практике управления коллективом.
3.4	Конфликты и способы управления ими. Разработка экспресс - анкеты изучения конфликтных ситуаций. Проигрывание деловых ситуаций в разрешении конфликтов.
4.	Раздел 4. Эффективность поведения организации в бизнес – среде
4.1	Понятие организации и её структура. Определение структуры конкретной организации и обсуждение со студентами за круглым столом. Организационная культура. Разработка кодекса организационной культуры организации.
4.2	Перемены в организации и управление ими. Разработка схем поведения отдельных групп коллектива в кризисный период и поиски способов их управления.

6.4 Содержание самостоятельной работы студентов

Шифр СРС	Виды самостоятельной работы студентов (СРС)	Наименование и содержание	Трудоёмкость, часы	Виды контроля СРС
С1	Углубленное изучение разделов, тем дисциплины лекционного курса	С1.Р1 Методологические вопросы организационного поведения	6	Опорный конспект глав учебника
		С1.Р2 Индивидуально-личностная эффективность поведения человека в организации		
		С1.Р3 Коллективно-групповая эффективность и социальные отношения в организации		
		С1.Р4 Эффективность поведения организации в бизнес - среде		

С2	Изучение разделов, тем дисциплины не вошедших в лекционный курс	С1.Р1 Методологические вопросы организационного поведения С1.Р2 Индивидуально-личностная эффективность поведения человека в организации С1.Р3 Коллективно-групповая эффективность и социальные отношения в организации С1.Р4 Эффективность поведения организации в бизнес - среде	6	Рефераты, эссе Выступления в ходе семинарских занятий
С3	Подготовка к аудиторным занятиям (практические занятия, текущий и рубежный контроль)	С1.Р1 Методологические вопросы организационного поведения С1.Р2 Индивидуально-личностная эффективность поведения человека в организации С1.Р3 Коллективно-групповая эффективность и социальные отношения в организации С1.Р4 Эффективность поведения организации в бизнес - среде	6	Проверочные тесты. Рефераты, ДИ, контрольный тест
С4	Выполнение домашних работ и т.д.	С1.Р1 Методологические вопросы организационного поведения С1.Р2 Индивидуально-личностная эффективность поведения человека в организации С1.Р3 Коллективно-групповая эффективность и социальные отношения в организации С1.Р4 Эффективность поведения организации в бизнес - среде	4	Конспекты, письменное домашнее задание
С5	Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (экзамен)	С1.Р1 Методологические вопросы организационного поведения С1.Р2 Индивидуально-личностная эффективность поведения человека в организации С1.Р3 Коллективно-групповая эффективность и социальные отношения в организации С1.Р4 Эффективность поведения организации в бизнес - среде	8	Контрольный тест Итоговое компьютерное тестирование
С6	Прочие виды СРС	С1.Р1 Методологические вопросы организационного поведения С1.Р2 Индивидуально-личностная эффективность по-	6	

	ведения человека в организации		
	С1.Р3 Коллективно-групповая эффективность и социальные отношения в организации		
	С1.Р4 Эффективность поведения организации в бизнес - среде		
Итого:		36/ 1	

7 Образовательные технологии

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Активные и интерактивные методы и формы обучения (Указываются методы, применяемые при проведении учебных занятий в интерактивных формах, например - проблемная лекция, лекция-провокация, семинар-диспут и т.д.)	Трудоемкость, часы (кол-во часов по разделу (теме) отводимое на занятия в интерактивной форме)
Р 1.1	Актуальность и основная проблема теории организационного поведения	Использование элементов проблемно-поисковой беседы,	1
Р 1.2	Понятие поведения: предмет и задачи курса	Использование элементов проблемной передача информации с использованием мультимедиа	1
Р 1.3	Связь с другими науками и основные понятия организационного поведения	Использование элементов проблемно-поисковой беседы, интегрированная передача информации с использованием мультимедиа	1
Р 1.4	Внутренняя и внешняя среда организации и поведение личности	Использование элементов проблемно-поисковой беседы, интегрированная передача информации с использованием мультимедиа	1
Р 1.5	Историческое развитие теорий и школ организационного поведения	Использование проблемного изложения учебного материала,	1
Р 2.1	Проблема личности как основного фактора производства в организации	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа	1
Р 2.2	Основные теории личности и их использование в практике деятельности организации	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа ИТ, Метод Case-study,	1
Р 2.3	Характеристика структурных компонентов	Использование элементов проблемно-поисковой беседы	1

	личности		
P 2.4	«Я» и Других Я – концепция: структура, содержание и самореализация личности	Использование элементов проблемно-поисковой беседы, Опережающая самостоятельная работа	1
P.2.5	Модели поведения личности в организации		1
P 3.1	Понятие коллектива и этапы его развития.	Проблемно-поисковая беседа, ОДИ, работа в команде	1
P 3.2	Общение и отношения в коллективе	Использование элементов проблемно-поисковой беседы, ИТ, Метод Case-study,	1
P 3.3	Личность и групповые отношения	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа ОДИ, работа в команде	1
P 3.4	Власть, лидерство и делегирование полномочий Конфликты и способы управления ими.	ОДИ, работа в команде, Опережающая самостоятельная работа	1
P.5.1	1. Понятие организации и её структура		1
P.5.2	2.Организационная культура		1
P.5.3	3. Перемены в организации и управление ими		1
Итого:			18
Интерактивных занятий от объема аудиторных занятий			50 %

8. Фонд оценочных средств

8.1. Фонд оценочных средств и текущий контроль успеваемости (промежуточная аттестация)

№	Формы учебной работы	Баллы
1.	Посещение лекций	1 (18)
2.	Посещение практических занятий	1 (18)
3.	Выступление на семинарских занятиях	5
4.	Участие в деловой игре	5
5.	Выступление с сообщением, рефератом, докладом	9
6.	Заполнение теста	5

7.	Решение кейсовых заданий	5
8.	Участие в заседании круглого стола	5
9.	Научно-исследовательская работа студента (НИРС)	15
10.	Презентация темы и др. формы работы	10
11.	Зачёт	15
12.	ИТОГ: «зачтено»	61-75

8.2. Критерии оценивания

Зачетный тест.

Правильно выполненное задание - 1 балл. При проверке качества подготовки студентов после изучения дисциплины устанавливается критерий не менее 60% правильно выполненных заданий.

Перечень тем рефератов

Краткая характеристика оценочного средства «Реферат»

Конечная цель, получаемая в результате выполнения реферата позволяет оценить теоретические знания и практические навыки студента в области организационного поведения и профессиональной этики.. Позволяет оценить уровень сформированности этических знаний, аналитических навыков, практического и творческого мышления. Выполняется в индивидуальном порядке.

Критерии оценивания «Реферат»

Оценка «зачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:

- знание основных понятий и умение оперировать ими;
- умение представить работу в научном контексте;
- владением научным стилем речи;
- аргументированную защиту основных положений работы, высокий уровень владения теоретическими основами этических знаний, умений и навыков.
- свободное владение письменной коммуникацией; аргументированную защиту основных положений работы, репрезентативность собранного материала, умение анализировать теоретические аспекты профессиональной этики.

Оценка «незачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:

- компилятивность работы;
- несамостоятельность анализа научного материала;
- грубые стилистические и речевые ошибки;
- неумение защитить основные положения работы.

Темы рефератов

1. Характеристики классической школы научного управления (Ф.Тейлор) и понятие «человек экономический».
2. Значение административной школы управления организацией (А. Файоль, М.Вебер) и понятие «бюрократии».
3. Использование идей школы человеческих отношений (Э. Мэйо) и её значение в разработке современных проблем организационного поведения
4. Бихевиористское направление в развитии проблем организационного поведения (Д.Уотсон, Б.Скиннер, А.Бандура)
5. «Школа поведенческих наук» и дальнейшее развитие проблем организационного поведения (Д. Макгрегор, У. Оучи)
6. Частные школы науки управления организационным поведением (ситуационный, системный, синергетический, интеракционистский, партисипативный и др. подходы).
7. Менталитетные особенности и основные качества российского работника.
8. Характеристика концепция психосоциальной идентичности Э. Эриксона и её значения для организационного поведения.
9. Дифференциация жизненного пути и основные проблемы личности.
10. Основные индивидуальные особенности человека и их учёт в управлении организационным поведением
11. Характеристика структуры Я-концепции личности и её значение для развития организационного поведения.
12. Потребностно-мотивационная сфера личности и её использование в практике деятельности организаций.
13. Способы и стимулы влияния на поведение личности в организации.
14. Стресс, его причины и значение для управления организационным поведением.
15. Особенности защитных механизмов личности их использование в практике поведения.
16. Характеристика понимания коллективов и групп в организационном поведении.
17. Этапы развития коллектива и их особенности.
18. Личность в организации: процесс вхождения и адаптации.
19. Характеристика структур трудового коллектива (формальная, неформальная, ролевая, социальная и др.)
20. Роль руководителя и стили руководства организацией.
21. Понятие группы и групповой эффективности.
22. Дифференциация групп и процессы групповой динамики.
23. Понятие конфликтов, их виды и последствия.
24. Структура конфликтов и причины возникновения.
25. Стратегия поведения и способы управления конфликтами.
26. Характеристика поведения человека в группе.
27. Феномен лидерства и его влияние на групповую эффективность.

28. Понятие организации и среды её окружения в организационном поведении.
29. Характеристика среды бизнеса в организационном поведении
30. Многообразие видов организаций в социуме и их классификация.
31. Типология организационных структур.
32. Процессы коммуникаций в организации
33. Коммуникативная компетентность менеджера.
34. Процесс принятия решения в организации.
35. Формы группового принятия решений и их характеристика.
36. Человек в организации. Типы карьеры.
37. Понятие организационной культуры и её развитие.
38. Нововведения, изменения в организации и поведение людей

Критерии оценивания НИРС

Краткая характеристика оценочного средства

Конечная цель, получаемая в результате выполнения научно-исследовательской работы позволяет оценить теоретические знания и практические навыки студента в области организационного поведения и профессиональной этики. Позволяет оценить уровень сформированности управленческих, аналитических навыков, навыков практического и творческого мышления. Выполняется в индивидуальном порядке.

Оценка «зачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:

- знание основных понятий и умение оперировать ими;
- умение представить работу в научном контексте;
 - владением научным стилем речи;
 - аргументированную защиту основных положений работы, высокий уровень владения теоретическими основами профессиональной этики;
 - свободное владение письменной коммуникацией; аргументированную защиту основных положений работы, репрезентативность собранного материала, умение анализировать теоретические аспекты профессиональной этики;

Оценка «незачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:

- компилятивность работы;
- несамостоятельность анализа научного материала;
- грубые стилистические и речевые ошибки;
- неумение защитить основные положения работы.

Темы НИРС.

1. Разработка вопросов совершенствования социально-психологического климата в организации
2. Совершенствование производственно-трудовых отношений в организации

3. Развитие социально-психологической компетентности руководителя (менеджера) в управлении персоналом
4. Пути и способы привлечения персонала к управлению организацией
5. Изучение закономерностей использования методов управления персоналом в практической деятельности менеджера
6. Социально-психологическое управление социального развития персонала в организации
7. Развитие трудового коллектива как этической и социально-психологической общности
8. Изучение этапов и формирование высокоэффективного трудового коллектива организации
9. Разработка системы социально-психологических методов управления персоналом в организации
10. Анализ, специфика труда и роль этики руководителя (менеджера) в организации
11. Этическая культура труда менеджера (самоменеджмент) как руководителя подразделения в организации
12. Оптимизация взаимодействия руководства и персонала организации: власть и партнёрство
13. Изучение и анализ видов, форм и эффективности делового общения в организации
14. Лидерство и стили руководства персоналом организации
15. Сущность и значение организационных конфликтов в производственно-трудовой среде предприятия.
16. Разработка проекта управления конфликтами персонала в организации
17. Управление коммуникационными процессами в организации
18. Управление социальным развитием персонала как составная часть менеджмента организации
19. Социально-культурная инфраструктура организации и развитие человеческих ресурсов.
20. Личность работника как объект и субъект управления в организации
21. Особенности использования зарубежного опыта социального управления персоналом в российском менеджменте
22. Методы управления персоналом организации

Студент имеет право самостоятельного выбора темы и предложения своего варианта проблемы связанного с практикой его деятельности и организацией.

7. Контрольно-оценочные средства

Вопросы к зачёту по дисциплине «Организационное поведение»

- 1 Классическая школа научного управления (Ф.Тейлор) и понятие «человек экономический».
- 2 Административная школа управления организацией (А. Файоль, М.Вебер) и понятие «бюрократии».
- 3 Характеристика основных подходов к изучению ОП.
- 4 Определение предмета и задач изучения организационного поведения (ОП).
- 5 Школа человеческих отношений и её значение в разработке проблем организационного поведения (Э. Мэйо)
- 6 Бихевиористское направление в развитии проблем организационного поведения (Д.Уотсон, Б.Скиннер, А.Бандура)
- 7 «Школа поведенческих наук» и дальнейшее развитие проблем организационного поведения (Д. Макгрегор, У. Оучи)
- 8 Частные школы науки управления организационным поведением (ситуационный, системный, синергетический, интеракционистский, партисипативный и др. подходы).
- 9 Основные качества российского работника.
- 10 Концепция психосоциальной идентичности Э. Эриксона и её значения для организационного поведения.
- 11 Дифференциация жизненного пути и основные проблемы личности.
- 12 Основные индивидуальные особенности человека и их учёт в управлении организационным поведением
- 13 Характеристика структуры Я-концепции личности и её значение для развития организационного поведения.
- 14 Потребностно - мотивационная сфера личности и её использование в практике деятельности организаций.
- 15 Способы и стимулы влияния на поведение личности в организации.
- 16 Стресс, его причины и значение для управления организационным поведением.
- 17 Особенности защитных механизмов личности их использование в практике поведения.
- 18 Характеристика понимания коллективов и групп в организационном поведении.
- 19 Этапы развития коллектива и их особенности.
- 20 Личность в организации: процесс вхождения и адаптации.
- 21 Характеристика структур трудового коллектива (формальная, неформальная, ролевая, социальная и др.)
- 22 Роль руководителя и стили руководства организацией.
- 23 Понятие группы и групповой эффективности.
- 24 Дифференциация групп и процессы групповой динамики.
- 25 Понятие конфликтов, их виды и последствия.
- 26 Структура конфликтов и причины возникновения.
- 27 Стратегия поведения и способы управления конфликтами.
- 28 Характеристика поведения человека в группе.
- 29 Феномен лидерства и его влияние на групповую эффективность.

- 30 Понятие организации и среды её окружения в организационном поведении.
- 31 Характеристика среды бизнеса в организационном поведении
- 32 Многообразии видов организаций в социуме и их классификация.
- 33 Типология организационных структур.
- 34 Процессы коммуникаций в организации
- 35 Коммуникативная компетентность менеджера.
- 36 Процесс принятия решения в организации.
- 37 Формы группового принятия решений и их характеристика.
- 38 Человек в организации. Типы карьеры.
- 39 Понятие организационной культуры и её развитие.
- 40 Нововведения, изменения в организации и поведение людей.

9 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

9.1 Основная литература:

1. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: Учебник для студентов вузов обучающихся по направлению «Менеджмент. М.: М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.- 487 с.
2. Соломанидина Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах: учебно-методич. материалы. - М.: Инфра-М, 2012.- 394 с.
3. Резник С.Д. Организационное поведение: учебник. - 3-е изд., перераб. и доп.. - М.: ИНФРА-М, 2012.- 459 с.

9.2. Дополнительная литература

1. Алиев В.Г. Организационное поведение: учеб. / В.Г. Алиев, С.В. Дохлян. - 3-е изд., перераб. и доп.. - М.: Экономика, 2004.- 310 с.
2. Андреева Г.М. Социальная психология. - М., 1996.
3. Арсеньев Ю.Н. Организационное поведение: учеб. пособие / Ю.Н. Арсеньев, С.И. Шелобаев, Т.Ю. Давыдова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005.- 399 с.
4. Васильев Г.А. Организационное поведение: учеб. пособие / Г.А. Васильев, Е.М. Деева. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005.- 255 с.
5. Веснин В.Р. Основы менеджмента. - М., 1996
6. Гибсон Дж., Иванцевич Д.М., Донели Д.Х. Организация. Поведение. Структура. Процессы: Пер. с англ.- М., 2000.
7. Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р. Организационное поведение. Основы управления. М.: ЮНИТИ, 2003. 463 с.
8. Дизель П.М., Мак-Кинли Раньян У. Поведение человека в организации: Пер. с англ. – М.: Фонд. 1993.
9. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов.- М., 2000.
10. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение: учебник. – М.: ИНФРА 2007.
11. Красовский Ю.Д. Организационное поведение. М., Юнити-Дана. 2009
12. Красовский Ю.Д. Социокультурные основы управления бизнес-организацией: учеб. пособие. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007.- 391

13. Организационное поведение: учебник для вузов. 2-е изд., доп. и перераб. / под редакцией Г.Р. Латфуллина, О.Н.Громовой. – СПб. Питер, 2008
14. Резник С.Д. Организационное поведение -М.: ИНФРА-М, 2009
15. Сергеев А.М. Организационное поведение: Тем, кто избрал профессию менеджера: учебное пособие для студ. высш. учеб. заведений. – М.: Академия. 2008.
16. Триандис Г.К. Культура и социальное поведение. - М.: Форум, 2007.- 383 с.
17. Карташова Л.В. Организационное поведение: учеб. / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина. - М.: Инфра-М, 2006.- 219с
18. Кричевский Р.Л. Если вы руководитель. Элементы психологии менеджмента в повседневной работе - М.; Изд-во “Дело” 1996
19. Ладанов И.Д. Психология управления рыночными структурами. -М., 1997.
20. Лютенс Ф. Организационное поведение; Пер. с англ. – М., 1999
21. Мильнер Б.З. Управление поведением в фирме. – М.: ИНФРА. 1996.
22. Молл Е.Г. Менеджмент: Организационное поведение. М.; Финансы и статистика. 2000. 160 с.
23. Ньюстром Д.В., Дэвис К. Организационное поведение. – СПб., 2000.
24. Организационная культура: учеб. / под ред. Н.И. Шаталовой. - М.: Экзамен, 2006.- 653 с.
25. Организационное поведение: практикум: учеб. пособие / под ред. Г.Р. Латфуллина. - СПб.: Питер, 2006.- 268 с.О
26. Основы психологии: учебное пособие. - М.,1986
27. Организационное поведение в таблицах и схемах /Под научной редакцией д.э.н, Г.Р.Латфуллина, д.э.н. О.Н.Громовой.- М.: Аирис-пресс, 2002.
28. Персикова,Т.Н. Межкультурная коммуникация и корпоративная культура. - М.: Логос, 2006.- 224 с.
29. Психология и этика делового общения: учебник для вузов/ В.Ю. Дорошенко, Л. И. Зотова, В.Н. Лавриенко и др.: под ред. проф. Лавриенко. – 2-е изд., переаб. доп. – М.:Культура и спорт, ЮНИТИ, 1997. – 279 с.
30. Рот Ю. Межкультурная коммуникация. Теория и тренинг : учеб. -метод. пособие / Ю. Рот, Г. Коптельцева. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006.- 223 с.
31. Садохин А.П. Межкультурная коммуникация: учеб. пособие. - М.: Альфа-М: ИНФРА-М, 2006.- 287 с.
32. Самыгин С.И., Столяренко Л.Д. Психология управления: учебное пособие. - Ростов н/Д, 1997
33. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом. – СПб., 2000
34. Спивак В.А. Организационное поведение: конспект лекций. - М.: Юрайт, 2011.- 207 с.: ил.- (Хочу все сдать).
35. Шарков Ф.И. Корпоративная культура в системе общественных связей и отношений: учеб. пособие / Ф.И. Шарков, Я.М. Прохоров, А.А. Родионов. - М.: АТ и СО, 2002.- 195 с.

36. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. – Спб., 2002
37. Шуванов В.И. Социальная психология менеджмента. - М., 1997

9.3 Программное обеспечение, Интернет-ресурсы, электронные библиотечные системы:

1. Библиотека электронных книг <http://e-booki.narod.ru/knigi.htm>
2. www.top-personal.ru
3. <http://mevriz.ru>
4. <http://www.emcon.ru/202-ex-119.html>
5. <http://www.megap.ru>
6. <http://balans.ru>
7. Деловая информация – <http://www.delinform.ru>
- Журнал «Справочник кадровика» - www.kadrovik.ru
8. Журнал «Эксперт», <http://www.expert.ru>
9. Общероссийская Сеть «Консультант-Плюс» <http://www.consultant.ru>
10. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>
- «Российская газета»- www.rg.ru
11. Система Гарант-законодательство с комментариями <http://www.garant.ru>
- Сайт Госкомстата РФ -www.rks.ru
- Сайт Международной организации труда -www.ilo.ru
- «Человек и труд» -www.chelt.ru

10 Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Проектор «Полилюкс», установка multimedia, персональные компьютеры, ноутбук, ксерокс. Разработанный комплекс слайдов и формально-логических схем по дисциплине «Организационное поведение»