

2013

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»**
(ВлГУ)



УТВЕРЖДАЮ
Проректор
по учебно-методической работе

А.А.Панфилов

« 28 » 01 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ
(наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.03.03 "Управление персоналом"

Профиль/программа подготовки «Управление персоналом организации»

Уровень высшего образования Бакалавриат

Форма обучения очная

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
4	4 ЗЕТ/144 час.	18	36		63	Экзамен (27)
Итого	4 ЗЕТ/144 час.	18	36		63	Экзамен (27)

Владимир 20

Ноя

1. ЦЕЛИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная цель изучения курса «Организационное поведение» состоит в том, чтобы представить основы теоретических знаний и комплекс практических навыков по современным формам и методам управления поведением личности и группы для повышения результативной деятельности организации. В процессе изучения дисциплины ключевыми вопросами являются: теории поведения людей в организации; особенности групповых взаимоотношений людей; эффективные коммуникации; управление стрессами и конфликтами, отношение людей к нововведениям и т.п.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Организационное поведение» относится к базовой части. Ее теоретической и методологической основой являются такие дисциплины: экономическая теория, основы теории управления, основы управления персоналом.

«Организационное поведение» является важным разделом знаний в области управления персоналом. Формирование и развитие конструктивного организационного поведения сотрудников является одной из первостепенных задач управления. Эта задача осуществляется посредством реализации экономических, административных, организационных и социально-психологических технологий управления.

Основные положения дисциплины могут быть использованы при преподавании курсов: организационная культура, управление изменениями, рекрутмент, корпоративное обучение.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс изучения дисциплины направлен на овладение следующими компетенциями:

- готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других (ОПК-7);
- знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике (ПК-23).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

Знать:

- основные теории организационного поведения и мотивации; основные феномены групповой динамики; основные механизмы изменения организационного поведения;

Уметь:

- анализировать феномены индивидуального и группового поведения сотрудников организаций; анализировать системы мотивации и стимулирования труда с точки зрения их влияния на удовлетворенность персонала; анализировать и оценивать параметры индивидуальной мотивации профессиональной деятельности; применять технологии модификации организационного поведения.

Владеть:

- перспективными технологиями и современным инструментарием управления организационным поведением для совершенствования взаимодействия элементов организации и повышения эффективности ее деятельности.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа.

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)					Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточной аттестации (по семестрам)	
				Лекции	Семинары	Практические занятия	Лабораторные	Контрольные работы	СРС	КП / КР	
1.	Теория поведения человека в организации	4	1-2	2		4			7		3/50%
2.	Конструирование и управление организацией	4	3-4	2		4			7		3/50%
3.	Личность и коллектив	4	5-6	2		4			7		3/50%
4.	Лидерство в организации	4	7-8	2		4			7		3/50%
5.	Конфликты и их влияние на поведение человека в организации	4	9-10	2		4			7		3/50%
6.	Коммуникативное поведение в организации	4	11-12	2		4			7		3/50%
7.	Роль мотивации персонала в рамках организационного поведения	4	13-14	2		4			7		3/50%
8.	Изменения в организации и управление стрессом	4	15-16	2		4			7		3/50%
9.	Управление нововведениями в организации	4	17-18	2		4			7		3/50%
Всего				18		36			63		27/50%
											Экзамен (27)

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Целями освоения дисциплины «Организационное поведение» являются описание, осознание, прогнозирование и контроль над определенными явлениями, систематизированное описание поведения людей в различных возникающих в процессе труда ситуациях, объяснение причин поступков индивидов в определенных условиях, предсказание поведения работника в будущем; знаний и умений в области теоретических технологий управления организацией в современных условиях.

Изучение дисциплины также предусматривает последовательное усвоение социально-политической природы, закономерностей становления и развития управленческих процессов технологий управления этими процессами; социальных параметров состояния системы управления и путей её качественного укрепления. В процессе изучения дисциплины предполагается использование следующих образовательных технологий преподавания:

- проблемное обучение;
- проектный метод;
- тестирование
- деловая игра.

Проблемная ситуация - центральное звено проблемного обучения, с помощью которого пробуждается мысль, познавательная потребность, активизируется мышление, создаются условия для формирования правильных обобщений. Совершенствование процесса обучения

вия для формирования правильных обобщений. Совершенствование процесса обучения определяется стремлением активизировать учебно-познавательную деятельность студентов. Суть активизации обучения заключается в такой организации учебной деятельности, при которой студент приобретает основные навыки получения знаний и на основе этого научится самостоятельно «добывать знания».

Проектный метод:

Организация проектной деятельности в обучении способствует развитию творческого потенциала; проведению самостоятельных исследований; принятию решений; развитию умений работать в команде и отвечать за результаты коллективного труда; проведению экономической оценки процесса и результатов труда.

Тестирование:

Использование прогрессивных методов преподавания предполагает тестирование знаний студентов в соответствии с перечнем вопросов, разрабатываемым ведущим преподавателем по отдельным разделам дисциплины. Тестирование может проводиться как непосредственно на семинарском (практическом) занятии, так и в качестве домашнего задания с обязательным промежуточным подведением итогов ведущим преподавателем.

Студенты также могут проводить самотестирование по отдельным вопросам изучаемых тем. Результаты самотестирования подводятся ведущим преподавателем и учитываются при итоговой аттестации.

Деловые игры:

Цель деловой игры - приобретение практических навыков. Деловая игра вовлекает студента, принимающего в ней участие, в коллективный труд с персональной ответственностью. Будучи приближенной к реальным условиям, игра позволяет преодолеть противоречия между условиями обучения и реальными условиями будущей профессиональной деятельности, между коллективным характером труда и индивидуальным характером усвоения знаний каждым студентом.

По решению преподавателя в форме деловой игры могут проводиться практические (семинарские) занятия и по другим темам. Предварительно, согласуясь со сценарием игры, определяются ее цель, исходные данные и производится распределение ролей. Студенты, с учетом поставленной перед ними цели, прорабатывают учебный материал, нормативную базу, научные материалы и публикации в периодике. Они разрабатывают необходимые материалы - компьютерные программы, обеспечивающие разработку, создание и хранение документов в электронном виде. Итоговые материалы передаются преподавателю, который подводит итоги игры и дает оценку деятельности всем ее участникам.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Контроль освоения дисциплины производится в соответствии с положением о рейтинговой системе комплексной оценки знаний студентов ФГБОУ ВО ВлГУ.

Положительная оценка знаний студентов по дисциплине «Организационное поведение» складывается из отдельных оценок по каждому виду работ в течение семестра: ответы по лекционному и дополнительному материалу, доклады, рефераты, участие в решении управлеченческих ситуаций, выполнение домашних контрольных работ.

Текущий контроль по каждой теме предполагает использование преподавателем тестовых заданий, включающих как теоретические вопросы, так и практические задачи.

Рейтинг-контроль студентов производится по окончании раздела. Оцениваются следующие элементы:

Посещение лекций.

Работа на семинарских занятиях.

Работа с докладами.

Тестирование.

Домашние контрольные работы.

Упражнения.

Промежуточная аттестация по результатам семестрам по дисциплине проходит в форме устного экзамена, который включает в себя ответы на теоретические вопросы и решение логических задач по темам курса.

Примеры тестовых заданий используемых при проведении

рейтинг-контроля

Рейтинг-контроль №1

1 вариант

1. Составьте список основных преимуществ школы человеческих отношений и школы поведенческих наук. Проанализируйте их и сравните со школами, отражающими рационалистический подход к управлению.

2. Год возникновения классической школы управления:

- а) 1910 г.;
- б) 1911 г.;
- в) 1920 г.;
- г) 1921 г.

3. Совместное обсуждение конфликтующими сторонами с возможным привлечением посредника спорных вопросов с целью достижения согласия – это:

- а) полемика;
- б) диалог;
- в) исследование;
- г) переговоры.

4. Подход, в рамках которого доказывалась правомочность различных типов систем управления – как жестко регламентированных, так и основанных на внутренней свободе – в зависимости от конкретных характеристик «организационного контекста», – это:

- а) системный подход;
- б) ситуационный подход;
- в) оба варианта не верны.

2 вариант

1. Проанализируйте этапы развития теорий организационного поведения.

2. По вопросу о поведении человека, какое из утверждений относится к теории «У»?

- а) человек изначально не любит работать и будет избегать работы;
- б) поскольку человек не любит работать, его следует принуждать, контролировать, угрожать наказанием, чтобы заставить работать для достижения целей организации;
- в) средний человек предпочитает, чтобы им руководили, он предпочитает избегать ответственности, у него мало честолюбия, ему нужна безопасность;
- г) работа для человека так же естественна, как игра.

3. Кто предложил свое мнение теории управления, получившее название теории «Z»?

- а) Дуглас Макгрегор;
- б) Ульям Оучи;
- в) Луис Брандейс;
- г) Анри Файоль.

4. Сколько стадий жизненного цикла организации существует:

- а) 1;
- б) 2;
- в) 4;
- г) нет правильного ответа.

3 вариант

1. Проанализируйте и обоснуйте различия между бихевиоральными и небихевиоральными теориями организационно поведения.

2. Какая функция занимает центральное место среди всех функций, так как призвано строго регламентировать поведение объекта в процессе реализации поставленных перед ней целей, задач?

- а) нормирования;
- б) координации;
- в) планирования;
- г) мотивации.

3. Управляющие действия или стихийные процессы, направленные на умножение эффективности системы, – это:

- а) неаддитивность;
- б) эмерджентность;
- в) синергичность;
- г) мультиплекативность.

4. Какого метода принятия решений не существует?

- а) неформального;
- б) качественного;
- в) коллективного;
- г) количественного.

Рейтинг-контроль №2

1 вариант

1. Проанализируйте, используя учебную, научную литературу и периодические издания, организационное поведение как объект управления.

2. Недостатком какой организационной структуры считают частичное дублирование управленческих функций?

- а) линейная;
- б) функциональная;
- в) линейно-штабная;
- г) программно-целевое управление.

3. Этот подход ориентированный на постоянное возобновление производства товара услуги для удовлетворения потребностей рынка с меньшими по сравнению, с лучшим технологичным объектом на данном рынке совокупными затратами на единицу полезного эффекта:

- а) функциональный;
- б) маркетинговый;
- в) воспроизводственный;
- г) нет правильного ответа.

4. При применении какого подхода должны учитываться технические, экологические, экономические, организационные, социальные, психологические, политические и иные аспекты менеджмента и их взаимосвязи? (Если упустить один из них, то проблема не будет решена).

- а) комплексный;
- б) интеграционный;
- в) динамический;
- г) процессный.

2 вариант

1. Рассмотрите пример организации как системы. В качестве такого примера можно использовать модель системы организации на примере любой организации (институт, школа, поликлиника, магазин).

2. «Углубление сотрудничества субъектов управления, управление взаимодействием и взаимосвязями между компонентами системы управления» – это:

- а) менеджмент;
- б) интеграция;
- в) нет правильного ответа.

3. Принцип «черного ящика» является элементом:

- а) системного подхода;
- б) ситуационного подхода;
- в) поведенческого подхода;
- г) нет правильного ответа.

4. Процессный принцип управления – это

- а) подход, ориентированный на постоянное возобновление производства товара для удовлетворения потребностей рынка ;
- б) установление нормативов управления по всем подсистемам системы менеджмента;
- в) регламентация функций прав, обязанностей, нормативов качества, затрат, продолжительности элементов систем менеджмента в нормативных актах;
- г) рассмотрение функции управления как взаимосвязанного процесса управления, являющегося общей суммой всех функций, серией непрерывных взаимосвязанных действий.

3 вариант

1. Проанализируйте, используя учебную, научную литературу и периодические издания, организационное поведение на разных стадиях жизненного цикла организации.

2. Мотивация - это:

- а) недостаток чего-либо у человека
- б) предоставление человеку того, что он считает ценным для себя
- в) процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации

3. Потребность – это:

- а) недостаток чего-либо у человека;
- б) предоставление человеку того, что он считает ценным для себя;
- в) процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации.

4. Что предусматривает маркетинговый поход к управлению?

- а) ориентацию управляющей подсистемы при решении любых задач на потребителя;
- б) ориентацию управляющей подсистемы при решении любых задач на получение прибыли;
- в) ориентацию управляющей подсистемы при решении любых задач на рынок;
- г) нет правильного ответа.

Рейтинг-контроль №3

1 вариант

Опишите типы поведения личности в организации. Прокомментируйте их проявления и последствия. Проанализируйте достоинства и недостатки различных типов поведения.

2 вариант

Используя распространенные методики (анкеты, тесты, упражнения), определите собственную принадлежность к определенному типу личности, выявите собственные индивидуальные особенности. Проанализируйте полученные данные. Сделайте выводы о личных возможностях.

3 вариант

Изучив различные формы проявления индивидуальности личности в организации, проанализируйте ее влияние на организационное поведение. Приведите примеры проявления индивидуальности с позитивными и негативными последствиями, основанные на личном опыте и изучении специальной литературы.

Перечень экзаменационных вопросов

1. Основы организационного поведения: понятие организационного поведения, факторы, влияющие на него. Организационное поведение как предмет изучения, управления и развития.
2. Теории поведения человека в организации.
3. Модели организационного поведения (теории X, Y, Z, авторитарная модель, модель опеки, поддерживающая модель, коллегиальная модель).
4. Личностный аспект взаимодействия человека и организационного окружения: восприятие, составляющие процесса восприятия.

5. Понятие личности. Черты формирования личности.
6. Характеристики личности. Стереотипы работающего человека.
7. Типологии личности.
8. Понятие группы. Типы групп и их структура, общие характеристики групп.
9. Факторы, влияющие на создание групп (персональные, ситуационные).
10. Понятие рабочей группы. Формирование команд: условия формирования, стадии становления, условия эффективной команды.
11. Причины вступления в неформальные группы. характеристики неформальных групп.
12. Управление неформальной группой. Факторы, влияющие на эффективность работы группы.
13. Стадии развития группы.
14. Межгрупповое поведение. Влияние и подчинение. Силочность группы.
15. Взаимодействие человека и организации. Сотрудничество и конкуренция. Солидарное поведение.
16. Ролевой аспект взаимодействия человека и организации.
17. Межличностные коммуникации: коммуникационные стили, препятствия эффективности коммуникаций.
18. Межличностное общение. Уровни межличностного общения.
19. Искусство общения. Верbalные и неверbalные характеристики коммуникаций.
20. Коммуникативное поведение руководителя.
21. Понятие о мотивации. Мотивы и их виды; общие, первичные и вторичные.
22. Общая характеристика мотивации. Трудовая мотивация. Потребности, побуждения. Мотивационный процесс.
23. Содержательные теории мотивации: иерархия потребностей Маслоу; теория «достижения-власть» МакКлелланда; теория потребностей (ERD) Альдерфера; двухфакторная модель мотивации Герцберга.
24. Процессуальные теории мотивации: теория подкрепления Б. Скиннера и А. Бандуры; теории ожиданий и справедливости Виктора Врума; модель Портера-Лоулера.
25. Современные теории мотивации: теория справедливости С. Адамса, теория постановки целей (целеполагания).
26. Власть и личное влияние, каналы власти (принуждение, влияние, компетенция, информация, должностное положение, авторитет, награждение)
27. Природа лидерства. Менеджер и лидер.
28. Подходы к изучению лидерства (личностный, поведенческий, процессный, ситуационный).
29. Поведенческий подход к изучению лидерства (стили руководства) (К.Левин, исследования Университета Огайо, «решетка лидерства» Блейка и Моутон).
30. Процессный подход к изучению лидерства (теория трансформирующего лидерства, теория вертикальной парной связи).
31. Ситуационные теории лидерства (модель случайного лидерства Фидлера, модель П.Херши и К.Бланшара, нормативная модель Врума-Йеттона-Яго).
32. Типы реакции людей на конфликт (уклонение, участие, соревнование, поиск компромисса, сотрудничество).
33. Стресс на рабочем месте. Причины и симптомы стресса.
34. Влияние стресса на здоровье работников. Индивидуальные методы борьбы со стрессом. Способы борьбы со стрессом в организации.
35. Понятие техники руководства (рамочное управление, управление с помощью делегирования, управления по целям).
36. Средства руководства: информирование, беседа, обсуждение, переговоры, критика, порицание, участие.
37. Понятие и роль организационной (корпоративной) культуры в организации.
38. Основные источники и элементы организационной культуры.

39. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры.
40. Организационное поведение в системе международного бизнеса: моделирование поведения менеджера, критерии выбора моделей поведения.
41. Восприятие ценностей других культур.
42. Проблемы создания многонациональных команд.
43. Управление межкультурными различиями. Отношения между материнской и дочерними компаниями (этноцентрические, полицентрические, регионацентрические, геоцентрические).
44. Стратегии управления межкультурными различиями (игнорирование, минимизация, использование).

Примеры тестовых заданий

Выберите наиболее полное определение:

- a. контроль - это процесс обеспечения достижения организации своих целей;
- б. контроль - это полномочия, которые передаются непосредственно от начальника к подчиненному и далее к другим подчиненным;
- в. контроль - это ограничения, исключающие возможность действий, наносящих вред организации и заставляющих каждого вести себя строго дисциплинированно.

Стандарты - это ...

- a. конкретные цели, прогресс в отношении которых поддается измерению;
- б. недостижимые цели, ориентируясь на которые организация может стабильно функционировать;
- в. нормы поведения, регулирующие деятельность сотрудников организации.

Сопоставление реально достигнутых результатов с установленными стандартами является заключительным этапом процесса контроля:

- а. да;
- б. нет

Дерево решений - это ...

- a. матрица решений, используемая для установления такой альтернативы, которая способна внести наибольший вклад в достижение целей;
- б. графическое представление проблемы, позволяющее сравнить возможные альтернативы и последствия событий.

Модель теории очередей ...

- a. используется для определения оптимального числа каналов обслуживания по отношению к потребности в них;
- б. обозначает процесс создания модели и ее экспериментальное применение для определения изменений реальной ситуации;
- в. используется для определения времени размещения заказов на ресурсы и их количества;
- г. используется для определения оптимального способа распределения дефицитных ресурсов при наличии конкурирующих потребностей.

Канал, как один из базовых элементов процесса обмена информацией - это ...

- а. собственно информация, закодированная с помощью символов;
 - б. процесс обмена информацией между участниками организации;
 - в. средство передачи информации.
- Социальная ответственность подразумевает ...
- а. следование конкретным законам и нормам госрегулирования, определяющим, что может, а чего не должна делать организация;
 - б. набор принципов, определяющих правильное и неправильное поведение организации;
 - в. определенный уровень добровольного отклика на социальные проблемы со стороны организаций.

Верно ли утверждение, что конструктивные конфликты предполагают возможность рациональных преобразований в организации, в результате чего устраняется сама их причина:

- а. да;
- б. нет;
- в. отчасти.

Стиль руководства - это...

- а. совокупность способов взаимодействия работников управления одного уровня, решаютших общую задачу;
- б. качественная характеристика деятельности руководителя, способов его воздействия на подчинённых;
- в. совокупность методов и приёмов деятельности работников, связанных с выполнением задач, поставленных руководителем.

Тематика контрольных работ

1. Организационное поведение: Сущность и основные категории.
2. Организационное поведение - научная дисциплина о поведении людей в организации.
3. Национальная культура страны и поведение людей в организации.
4. Сущность современной концепции организационного поведения.
5. Актуальность и практическая значимость концепции организационного поведения.
6. Человеческие ресурсы как ключевой фактор организационного поведения XXI века.
7. Предпосылки становления концепции организационного поведения.
8. Современное состояние и перспективы развития организационного поведения.
9. Проблемы управления поведением личности в организации.
10. Ролевой аспект взаимодействия личности в организации.
11. Управление карьерой менеджера в организации.
12. Возникновение и становление современных теорий на процессе формирования человека как личности.
13. Связь характеристик личности работника с факторами его деятельности.
14. Формирование и изменение ценностей, расположения, удовлетворённости работой.
15. Рабочие группы и их место в проблеме группового поведения.
16. Хоторнские исследования - новый подход в теории человеческих отношений.
17. Команда как способ построения организации.
18. Преимущества и недостатки основных поведенческих и ситуационных теорий лидерства.
19. Практическое применение теорий лидерства к проблемам организационного поведения.
20. Лидерские качества руководителя и его управленческий стиль.
21. Лидерство и власть: различия и взаимосвязь.
22. Власть и влияние: сущность, динамика, современные подходы.
23. Механизмы власти как способы достижения целей организации.
24. Работа с кадровым резервом как способ обеспечения своевременного появления лидера.
25. Адаптация – социальный процесс освоения личностью новой трудовой ситуации.
26. Адаптация и модификация поведения личности в организации.
27. Влияние проектирования рабочего места на поведение человека в организации.
28. Место конфликтов в управлении персоналом на различных этапах развития организации.
29. Особенности поведения должностного лица в зависимости от типа акцентуации.
30. Выбор менеджером стратегии разрешения конфликта, её последствия.
31. Переговоры как эффективный способ разрешения конфликтов.
32. Управление организационным поведением персонала в условиях стресса.
33. Стрессоустойчивость и социальная поддержка менеджера.
34. Влияние организационных структур на поведение человека на рабочем месте.
35. Современная концепция высокоэффективных организаций: поведенческий аспект.
36. Мотивация как реализация трудового потенциала каждым работником.
37. Применение содержательных теорий мотивации для управления поведением работника.
38. Применение процессуальных теорий мотивации для управления поведением работника.
39. Материальное вознаграждение как фактор поведения человека на рабочем месте.
40. Степень влияния организационной культуры на поведение сотрудников фирмы.

41. Коммуникации в системе управления коммуникативным поведением персонала современной организации.
42. Организационное общение как механизм взаимодействия личности.
43. Влияние современных технических средств на эффективность коммуникативных процессов.
44. Изменения и нововведения в организационном поведении – процесс преобразования организации.
45. Управление поведением организации на основе принципов маркетинга.
46. Моделирование поведения организации по отношению к клиентам.
47. Маркетинговая поведенческая культура организации и её составляющие.
48. Влияние глобализации бизнеса на организационное поведение.
49. Национальный менталитет и особенности организационного поведения.
50. Организационное поведение с учётом межнационального аспекта.
51. Основные теории личности как инструмент в решении организационных проблем.
52. Основные принципы понимания организационных процессов.
53. Роль и место организационного поведения в процессах, протекающих в организации.
54. Подходы к оценке эффективности организации и эффективность организационного поведения
55. Детерминанты и характеристики личности. Основные подходы к их изучению и значение для повышения эффективности деятельности менеджеров.
56. Социальная природа личности.
57. Типологии личности и их роль в понимании, предвидении и управлении организационным поведением.
58. Мотивы поведения и деятельности. Необходимость изучения психологии мотивационной сферы в управленческих функциях.
59. Восприятия, ценности, отношения и их роль в оценке трудовых ресурсов и повышении эффективности процедур привлечения и отбора персонала.
60. Профессиональная и социальная мотивация в деятельности менеджера.
61. Хоторнские эксперименты и их вклад в учение о неформальных группах на производстве.
62. Критерии адаптации персонала.
63. Внутригрупповые и межгрупповые конфликты и способы их разрешения.
64. Формализация организационных процессов: методы разработки основных документов организации, регулирующих поведение.
65. Личность и поведение в бюрократической организации: сильные и слабые стороны бюрократии.
66. Проектирование и разработка альбома должностных инструкций.
67. Внутренний корпоративный устав организации и его разработка.
68. Проектирование рабочего места.
69. Особенности материального и нематериального стимулирования труда.
70. Работа менеджера с неформальными группами.
71. Стилевые характеристики поведения менеджера.
72. Формальные коммуникации в организации: цели и возможности формализации делового обращения.
73. Социальная политика организации.
74. Кадровая политика организации.
75. Организационно-культурные регуляторы поведения.
76. Этический кодекс организации.
77. Организационное поведение на разных стадиях жизненного цикла организации.
78. Коллективная одержимость, толпа и организационные предпосылки возникновения.
79. Управление карьерой сотрудников в организациях с развитой корпоративной культурой.
80. Технология переговоров и организационное поведение участников.

Самостоятельная работа студентов

В самостоятельную работу студента входит освоение теоретического материала по рекомендуемой учебной и научной литературе, подготовка к практическим занятиям, подготовка презентаций, выполнение заданий, написание эссе, подготовка к контрольной работе.

№	Темы	Виды СРС
1	Введение в организационное поведение	Работа с основной и дополнительной литературой, эссе
2	Восприятие и атрибуция	Реферат
3	Личность и организация	Подготовка презентации
4	Модификация поведения работника	Реферат, подготовка презентации, эссе
5	Формирование группового поведения в организации и командообразование	Работа с основной и дополнительной литературой, эссе
6	Управление конфликтом в организации	Реферат
7	Организационная культура и управление репутацией организации	Подготовка презентации
8	Оценка удовлетворенности работника в организации	Реферат, подготовка презентации, эссе

Тематика для подготовки рефератов:

1. Проблемы управления организационным поведением в российских и зарубежных компаниях: сравнительная характеристика
2. Предпосылки формирования девиантного поведения персонала в российских и зарубежных компаниях: сравнительная характеристика
3. Специфика конфликтов на разных уровнях управления современной организацией
4. Специфика управления организационной культурой/репутацией в крупном бизнесе
5. Специфика управления организационной культурой/репутацией в малом и среднем бизнесе
6. Проблемы реализации изменений в российских и зарубежных компаниях: сравнительная характеристика

Тематика для подготовки эссе:

1. Эффективность наказания как метода модификации поведения работника современной организации
2. Эффективность вознаграждения как метода модификации поведения работника современной организации
3. Командообразование или конкурентная среда в организации: проблема выбора
4. Управленческие команды в современном бизнесе: преимущества и проблемы командной работы руководителей

Тематика для подготовки презентаций:

1. Практические примеры типичных эффектов восприятия в профессиональной деятельности
2. Практические примеры эффективного и неэффективного вовлечения индивидов в трудовую деятельность
3. Практические примеры эффективного и неэффективного группового поведения в современной организации
4. Практические примеры эффективного и неэффективного управления организационным стрессом/стрессом руководителя

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) основная литература

1. Организационное поведение: Учебник / О.К. Минева, С.А. Арутюнян, Е.А. Белик, Е.В. Крюкова. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 256 с.: ил.; 60x90 1/16. - (Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-98281-399-2. <http://znanium.com/go.php?id=462069>

2. Организационное поведение : Учебник / Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова. - М.: Магистр: НИЦ Инфра-М, 2013. - 464 с.: 60x90 1/16. (переплёт) ISBN 978-5-9776-0051-4, <http://znanium.com/go.php?id=373848>
3. Организационное поведение: Учебник для бакалавров/А.К.Семенов - М.: Дашков и К., 2015. - 272 с.: 60x90 1/16. - (Учебные издания для бакалавров) (Переплёт) ISBN 978-5-394-02482-5, <http://znanium.com/bookread2.php?book=510164>
- б) дополнительная литература
1. Организационное поведение и управление человеческими ресурсами: кейсы из коллекции ВШМ СПбГУ / под ред. И. В. Гладких, В. Н. Мининой; Высшая школа менеджмента СПбГУ. — СПб.: Изд-во «Высшая школа менеджмента», 2010. — 440 с. - ISBN 978-5-9924-0054-0, <http://znanium.com/go.php?id=492851>
 2. Организационное поведение (Теория менеджмента: Организационное поведение). Практикум: Учебное пособие/Г.П.Хохлова - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 256 с.: 60x90 1/16. - (Бакалавриат) (Обложка) ISBN 978-5-9776-0367-6, <http://znanium.com/go.php?id=509399>
 3. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / Ю.Н. Ланыгин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 329 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплёт) ISBN 978-5-16-004495-8, <http://znanium.com/go.php?id=405089>
 4. Стоарт-Котце, Р. Результативность: Секреты эффективного поведения [Электронный ресурс] / Робин Стоарт-Котце; Пер. с англ. — М.: Альпина Паблишер, 2014. — 280 с. — (Библиотека Сбербанка). - ISBN 978-5-9614-1934-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=519369>
- в) периодические издания:
1. Менеджмент в России и за рубежом (ВлГУ)
 2. Управление персоналом (ВлГУ)
 3. Вопросы экономики (ВлГУ)
 4. Журнал управление компанией
 5. Российский журнал менеджмента
 6. Российский экономический журнал
 7. Российское предпринимательство
 8. Управление компанией

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Лекционные занятия:

- комплект электронных презентаций;
- аудитория, оснащенная презентационной техникой: мультимедийный презентационный проектор BenQ, переносной экран, ноутбук, доска настенная

Практические занятия:

- презентационная техника: планшет интерактивный сенсорный SmartPodium518, Система опроса и голосования TRUMPH BOARD Voting RF450, документ - камера Avervision F50HD, доска интерактивная IQ Board DVT TQ92, комплект аудиосвязи Defender Mercury55+Sven MK-490, Планшет графический Triumph table RF40
- наборы тестов для оценки качества усвоения материала;

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.03.03 Управление персоналом, профиль "Управление персоналом организаций"

Рабочую программу составил к.э.н., доцент Гундорова М.А.

(ФИО, подпись)

Рецензент

(представитель работодателя) *ООО Старт 33 инженереский центр* *Гундорова Мария А.*
(место работы, должность, ФИО, подпись)



Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры "Экономика и управление инвестициями и инновациями"

Протокол № 16 от 28.01.16 года

Заведующий кафедрой д.э.н., профессор О.А. Доничев

(ФИО, подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.03.03 Управление персоналом

Протокол № 3 от 28.01.16 года

Председатель комиссии д.э.н., профессор О.А. Доничев

(ФИО, подпись)