

30.09

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

УТВЕРЖДАЮ

Проректор
по образовательной деятельности


А. А. Панфилов
« 26 » 08 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Специальность подготовки 38.05.01 «Экономическая безопасность»

Специализация подготовки «Экономико-правовое обеспечение экономической безопасности»

Уровень высшего образования специалитет

Форма обучения заочная

| Семестр | Трудоемкость зач. ед./ час. | Лекции, час. | Практич. занятия, час. | Лаборат. работы, час. | СРС, час. | Форма промежуточной аттестации (экзамен/зачет/зачет с оценкой) |
|---------|--------------------------------|-----------------|------------------------------|-----------------------------|--------------|---|
| 4 | 3/108 | 2 | 4 | - | 102 | Зачет |
| Итого | 3/108 | 2 | 4 | - | 102 | Зачет |

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель изучения курса «Организационное поведение» – приобретение студентами теоретических знаний и комплекса практических навыков по современным формам и методам управления поведением личности и группы для повышения результативной деятельности организации.

В процессе изучения данного курса необходимо решить следующие задачи:

- изучить теории поведения людей в организации;
- познакомить с особенностями групповых взаимоотношений людей;
- сформировать у студентов навык эффективных коммуникаций;
- сформировать у студентов навыки управления стрессами и конфликтами.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Организационное поведение» относится к вариативной части ОПОП.

Пререквизитами дисциплины являются следующие учебные курсы: основы микро- макроэкономики, профессиональная этика и служебный этикет, основы управленческой деятельности.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП

| Код формируемых компетенций | Уровень освоения компетенции | Планируемые результаты обучения по дисциплине характеризующие этапы формирования компетенций (показатели освоения компетенции) |
|--|------------------------------|--|
| ПК-1 способностью подготавливать исходные данные, необходимые для расчета экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов | частичный | <u>Знать:</u> социально-экономические показатели, характеризующие хозяйствующий субъект с позиции организационного поведения <u>Уметь:</u> собирать и анализировать данные, характеризующие хозяйствующий субъект с позиции организационного поведения <u>Владеть:</u> экономической терминологией в сфере организационного поведения; навыками расчета социально-экономических показателей, характеризующих хозяйствующий субъект с точки зрения организационного поведения |
| ПК-43 способностью принимать оптимальные управленческие решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможностей использования имеющихся ресурсов | частичный | <u>Знать:</u> теоретические основы управленческих решений, организационного поведения и мотивации <u>Уметь:</u> находить организационно-управленческие решения в профессиональной деятельности с учетом теории организационного поведения и мотивации; разрабатывать стратегии управления человеческими ресурсами организаций, управлять индивидуальной и совместной деятельностью в рамках определенных организационных структур <u>Владеть:</u> перспективными технологиями и современным инструментарием управления организационным поведением для совершенствования взаимодействия элементов организации и повышения эффективности ее деятельности |

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

| № п/п | Наименование тем 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, форма промежуточной аттестации (по семестрам) |
|----------------------------|--|---------|-----------------|--|----------------------|---------------------|-----|---|---|
| | | | | Лекции | Практические занятия | Лабораторные работы | СРС | | |
| 1 | Теория поведения человека в организации | 4 | 41-43 | 0,5 | | | 11 | 0,25 часа, 50% | |
| 2 | Конструирование и управление организацией | 4 | 41-43 | 0,5 | | | 11 | 0,25 часа, 50% | |
| 3 | Личность и коллектив | 4 | 41-43 | 0,5 | | | 11 | 0,25 часа, 50% | Рейтинг-контроль №1 |
| 4 | Лидерство в организации | 4 | 41-43 | 0,5 | | | 11 | 0,25 часа, 50% | |
| 5 | Конфликты и их влияние на поведение человека в организации | 4 | 41-43 | | 0,5 | | 11 | 0,25 часа, 50% | |
| 6 | Коммуникативное поведение в организации | 4 | 41-43 | | 1 | | 11 | 0,5 часа, 50% | Рейтинг-контроль №2 |
| 7 | Роль мотивации персонала в рамках организационного поведения | 4 | 41-43 | | 1 | | 14 | 0,5 часа, 50% | |
| 8 | Изменения в организации и управление стрессом | 4 | 41-43 | | 0,5 | | 11 | 0,25 часа, 50% | |
| 9 | Управление нововведениями в организации | 4 | 41-43 | | 1 | | 11 | 0,5 часа, 50% | Рейтинг-контроль №3 |
| Всего за 4 семестр: | | | | 2 | 4 | | 102 | 3 час., 50% | Зачет |
| Наличие в дисциплине КП/КР | | | | | - | | | | - |
| Итого по дисциплине | | | | 2 | 4 | | 102 | 3 час., 50% | Зачет |

Содержание лекционных занятий по дисциплине

- Тема 1. Теория поведения человека в организации
- Тема 2. Конструирование и управление организацией
- Тема 3. Личность и коллектив
- Тема 4. Лидерство в организации
- Тема 5. Конфликты и их влияние на поведение человека в организации
- Тема 6. Коммуникативное поведение в организации
- Тема 7. Роль мотивации персонала в рамках организационного поведения
- Тема 8. Изменения в организации и управление стрессом
- Тема 9. Управление нововведениями в организации

Содержание практических занятий по дисциплине

- Тема 1. Практическая работа «Введение в понятие организационного поведения»
- Тема 2. Практическая работа «Сравнительный анализ организационных структур управления»
- Тема 3. Практическая работа «Определение и анализ типов личности и их влияние на деятельность предприятия»
- Тема 4. Практическая работа «Делегирование полномочий»
- Тема 5. Практическая работа «Анализ ситуационных задач относительно конфликтных ситуаций и их влияния на поведение человека в организации»
- Тема 6. Практическая работа «Управление коммуникациями в организации»
- Тема 7. Практическая работа «Оценка способов мотивации персонала в рамках организационного поведения»
- Тема 8. Практическая работа «Создание модели плановых изменений в организации»

Тема 9. Практическая работа «Причины и формы проявления сопротивления работников переменам»

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В преподавании дисциплины «Организационное поведение» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

- *Интерактивная лекция (тема № 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9);*
- *Групповая дискуссия (тема № 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9);*
- *Ролевые игры (тема № 3, 5);*
- *Case-study (тема № 7).*

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

Текущий контроль успеваемости

Рейтинг-контроль 1 (примеры вопросов для открытого ответа)

1. Год возникновения классической школы управления:

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

2. 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.

3. 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.

Рейтинг-контроль 2 (примеры вопросов для открытого ответа)

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

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

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

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

3. 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.

Рейтинг-контроль 3 (примеры вопросов для открытого ответа)

1. 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

2. 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.

3. 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.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины (зачет)

Контрольные вопросы к зачету

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 групп.
13. Стадии развития группы.
14. Межгрупповое поведение. Влияние и подчинение. Сплоченность группы.
15. Взаимодействие человека и организации. Сотрудничество и конкуренция. Солидарное поведение.
16. Рольевой аспект взаимодействия человека и организации.
17. Межличностные коммуникации: коммуникационные стили, препятствия эффективности коммуникаций.
18. Межличностное общение. Уровни межличностного общения.
19. Искусство общения. Вербальные и невербальные 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, регионоцентрические, геоцентрические).
44. Стратегии управления межкультурными различиями (игнорирование, минимизация, использование).

Самостоятельная работа студентов

Самостоятельная работа студентов предусматривает изучение и конспектирование научной и учебной основной и дополнительной литературы в соответствии с кругом вопросов, планируемых программой к освоению. Обширный материал для самостоятельной работы содержат также периодические издания и сетевые ресурсы (перечень приведен в следующем разделе рабочей программы). В ходе самостоятельной работы рекомендуется проанализировать конспект лекций и источники по теме, выписать в тетрадь базовые категории, законспектировать необходимую литературу.

В процессе изучения дисциплины «Организационное поведение» студент заочной формы обучения выполняет контрольную работу на одну из предложенных тем.

Примерные темы 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.

Целью задания является систематизация и закрепление теоретических знаний, полученных при изучении дисциплины, а также выработка навыков по их практическому применению.

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

Специальные условия проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

В соответствии с Положением «О порядке организации и осуществления образовательной деятельности для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья», утвержденным Приказом ВлГУ, для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены специальные условия проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

При освоении дисциплины используются различные сочетания видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности обучающихся для достижения запланированных результатов обучения и формирования компетенций. Форма проведения промежуточной и итоговой аттестации для обучающихся-инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается с учетом индивидуальных психофизиологических

особенностей. По личной просьбе обучающегося с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине «Организационное поведение» предусматривается:

- замена устного ответа на письменный ответ при сдаче зачета;
- увеличение продолжительности времени на подготовку к ответу на зачете;
- при подведении результатов промежуточной аттестации студентов выставляется максимальное количество баллов за посещаемость аудиторных занятий.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Книгообеспеченность

| Наименование литературы: автор, название, вид издания, издательство | Год издания | КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ | |
|--|-------------|---|---|
| | | Количество экземпляров изданий в библиотеке ВлГУ в соответствии с ФГОС ВО | Наличие в электронной библиотеке ВлГУ |
| Основная литература | | | |
| 1. Организационное поведение: Учебник / Семенов А.К., Набоков В.И. - М.: Дашков и К, 2018. - 272 с.: ISBN 978-5-394-02482-5 | 2018 | | http://znanium.com/catalog/product/510164 |
| 2. Организационное поведение / Згонник Л.В. - М.: Дашков и К, 2017. - 232 с.: ISBN 978-5-394-01733-9 | 2017 | | http://znanium.com/catalog/product/513285 |
| 3. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений / Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А. - М.: Дашков и К, 2018. - 384 с.: ISBN 978-5-394-01312-6 | 2018 | | http://znanium.com/catalog/product/415045 |
| Дополнительная литература | | | |
| 1. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / Лапыгин Ю.Н. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 329 с.: 60x90 1/16. - (Переплёт) ISBN 978-5-16-004495-8 | 2017 | | http://znanium.com/catalog/product/615081 |
| 2. Организационное поведение: Учебное пособие / Элияшева М.И., Вырупаева Т.В., Улина С.Л. - Краснояр.: СФУ, 2015. - 260 с.: ISBN 978-5-7638-3320-1 | 2015 | | http://znanium.com/catalog/product/967543 |
| 3. Организационное поведение / Виноградова И.М., Новичков В.И., Семенова В.В. - М.: Дашков и К, 2015. - 96 с.: ISBN 978-5-394-02556-3 | 2015 | | http://znanium.com/catalog/product/558072 |
| 4. Организационное поведение: Учебник / Резник С.Д., 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 460 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-010032-6 | 2015 | | http://znanium.com/catalog/product/467203 |

7.2. Периодические издания

1. «Вопросы экономики» (*корпус 6, ауд. 100*)
2. «Проблемы современной экономики» (*корпус 6, ауд. 100*)
3. «Российский экономический журнал» (*корпус 6, ауд. 100*)
4. «Управление персоналом» (*корпус 6, ауд. 100*)

7.3. Интернет-ресурсы

1. <http://www.minregion.ru> – Министерство регионального развития Российской Федерации
2. <http://www.obrnadzor.gov.ru> – Федеральное агентство по науке и инновациям
3. <http://www.gks.ru/> - Федеральная служба государственной статистики.

4. <http://www.gusp.gov.ru/> - Главное управление специальных программ Президента Российской Федерации
5. <http://www.fd.ru/> - Сайт журнала «Финансовый директор»
6. <http://www.forbes.ru/> - Сайт журнала «Форбс»
7. <http://www.hbr-russia.ru/> - Сайт журнала Harvard Business Review

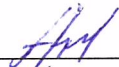
8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения *занятий лекционного и практического типа, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.*

Практические занятия проводятся в ауд. 102-б, 103-б.

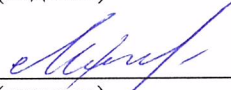
Перечень используемого лицензионного программного обеспечения: пакет MS Office (MS Word, MS Excel, MS PowerPoint), Adobe Reader.

Рабочую программу составил: ст. преп. каф. ЭИиФ А.К. Холодная



(подпись)

Рецензент: коммерческий директор ООО «Старт 33» А.П. Марков



(подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Экономика инноваций и финансы»

Протокол № 1 от 26.08.19 года

Заведующий кафедрой: д.э.н., проф. О.А. Доничев



(подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность»

Протокол № 1 от 26.08.19 года

Председатель комиссии: д.э.н., проф. О.А. Доничев



(подпись)

**ЛИСТ ПЕРЕУТВЕРЖДЕНИЯ
РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

Рабочая программа одобрена на 2020/2021 учебный год

Протокол заседания кафедры № 1 от 02.09.20 года

Заведующий кафедрой _____


Рабочая программа одобрена на 2021/2022 учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа одобрена на 2022/2023 учебный год

Протокол заседания кафедры № _____ от _____ года

Заведующий кафедрой _____