

**Федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА  
И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

---

Факультет экономических и социальных наук  
Кафедра менеджмента и предпринимательства

УТВЕРЖДЕНА

Кафедрой менеджмента и  
предпринимательства

Протокол от «3» мая 2017 г.

№ 11/02-05-02/17

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.В.ОД.1 Теория организации и организационное поведение**

по направлению подготовки

38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки

«Управление в малом бизнесе»

Квалификация  
Магистр

Форма обучения  
Очная

Год набора – 2017 г.

Москва, 2017 г.

**Автор-составитель:**

к.э.н., доцент Табачникова А.А.

**Заведующий кафедрой:**

менеджмента и предпринимательства, д.э.н., профессор Голубков Е.П.

## **СОДЕРЖАНИЕ**

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине
  - 6.1 Основная литература
  - 6.2 Дополнительная литература
  - 6.3 Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
  - 6.4 Нормативные правовые документы
  - 6.5 Интернет-ресурсы
  - 6.6 Иные источники
7. Материально – техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

# 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-1	Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	ПК-1.3	Способность управлять организациями, подразделениями
ПК-2	Способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	ПК-2.1	Способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений организации

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Разработка системы стратегического управления персоналом организации (профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»)	ПК-1.3	на уровне знаний: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Теоретических основ управления человеческими ресурсами</li> <li>• Основ организации служб управления персоналом и их деятельности</li> </ul>
		на уровне умений: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Разрабатывать кадровые процедуры найма, оценки и мотивирования персонала;</li> <li>• Планировать и прогнозировать изменения трудового потенциала организации;</li> <li>• </li> </ul>
		на уровне навыков:

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Планировать и прогнозировать изменения трудового потенциала организации;</li> <li>• Разрабатывать кадровые процедуры найма, оценки и мотивации персонала;</li> <li>• Организации групповой работы в организации</li> <li>• Организовывать и совершенствовать систему управления персоналом</li> <li>• Руководить проектной группой, контролировать работу над проектом</li> <li>• Обеспечить выполнение управленческих решений по обеспечению совершенствования управления организацией</li> </ul>
<p>Реализация системы стратегического управления персоналом организации</p> <p>Администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению персоналом организации (профессиональный стандарт» «Специалист по управлению персоналом»)</p>	ПК-2.1	<p>на уровне знаний:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Сущности кадрового прогнозирования и планирования;</li> <li>• Современных методов оценки персонала и рациональной сферы их применения</li> <li>• Процессов групповой динамики</li> <li>• Методов и принципов функционирования организации</li> <li>• Классических и специфических подходов к управлению организацией и ее компонентами</li> </ul> <p>на уровне умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Самостоятельно принимать эффективные кадровые решения</li> <li>• Организовывать и совершенствовать систему управления персоналом.</li> <li>• Планирования текущей деятельности компании и методами выработки управленческого решения</li> <li>• Применять теории мотивации, лидерства и власти для организации групповой работы</li> <li>• Осуществлять диагностику организационной структуры организации</li> <li>• Организовывать работу проектной группы в рамках задания</li> </ul> <p>на уровне навыков:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Проводить аналитическую работу по изучению кадрового потенциала;</li> <li>• Самостоятельно принимать эффективные кадровые решения;</li> <li>• Ресурсного обеспечения выполнения управленческих решений и стимулирования</li> </ul>

		персонала
--	--	-----------

## 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

### Объем дисциплины

Дисциплина «Теория организации и организационное поведение» изучается на 2 курсе магистратуры.

Общая трудоемкость дисциплины – 72 часа, из них количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем – 18, в том числе:

- лекционного типа – 8;
- семинарского типа – 10;

Количество академических часов, выделенных на самостоятельную работу обучающихся – 18. Формой промежуточной аттестации по дисциплине в соответствии с учебным планом является экзамен.

### Место дисциплины в структуре ОП ВО

Освоение дисциплины опирается на минимально необходимый объем теоретических знаний в области организации служб управления персоналом и их деятельности. Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен.

## 3. Содержание и структура дисциплины

### Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости **, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ЭО, ДОТ	ПЗ/ЭО, ДОТ	КСР		
Тема 1	Теории поведения человека в организации	6			1	4	1	Кол
Тема 2	Личность и организация	7	1		1	4	1	Т
Тема 3	Коммуникативное поведение в организации	7	1		1	3	2	О
Тема 4	Мотивация и	8	1		1	4	2	О

№ п/п	Наименование тем (разделов),	Объем дисциплины, час.						Форма текущего контроля успеваемости **, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ЭО, ДОТ	ЛР/ЭО, ДОТ	ПЗ/ЭО, ДОТ	КСР		
	результативность организации							
Тема 5	Формирование группового поведения в организации	7	1		1	3	2	Т
Тема 6	Лидерство в организации	8	1		1	4	2	Кол
Тема 7	Эффективное личностное поведение	7	1		1	3	2	Т
Тема 8	Групповая динамика	8	1		1	4	2	Т
Тема 9	Эффективное командообразование	8	1		1	4	2	Кол
Тема 10	Конфликты в организации	6			1	3	2	Кол
Промежуточная аттестация								экзамен
Всего:		72	8		10	36	18	

#### Содержание дисциплины

##### Тема 1. Теории поведения человека в организации

Организационное поведение как наука и практика. Роль, место, объект, предмет, методы познания и исследования в организационном поведении. Понятия поведения, трудового поведения и организационного поведения. Факторы, влияющие на поведение, и их типология. Регуляторы поведения субъектов организации. Модели поведения. Разнообразие и субъективность моделей субъектов организации и поведенческих проявлений. Психологические теории поведения. Социологические теории поведения человека в организации. Экономические теории поведения человека в организации. Типологии трудового поведения. Виды предпринимательского поведения. Девиантное поведение и его проявления

##### Тема 2. Личность и организация

Понятие и структура личности. Содержание и значение для понимания и прогнозирования поведения личности таких качеств, как восприятие, направленность, темперамент, характер, мышление, интеллект. Психические состояния и успех деятельности. Закон Йеркса - Додсона. Виды, причины и признаки стресса, способы повышения стрессоустойчивости. Типология личности по Майерс-Бриггс. Методы исследования личности. Типологии организаций. Типы организаций и особенности моделей субъектов и отношений между группами интересов в них. Значение организационной культуры в организации. Типы организационных культур по Шейну, Хофстеде, Камерон и Куинну и др. и их влияние на поведение субъектов и групп интересов в организациях. Нормативные акты, определяющие поведение субъектов организации. Лояльность работников своей организации и ее обеспечение.

### **Тема 3. Коммуникативное поведение в организации**

Понятие и значение коммуникации и коммуникативной компетенции. Принципы коммуникации. Типологии коммуникаций в организации. Внешние и внутренние коммуникации. Структура коммуникативного процесса. Средства и каналы коммуникации. Вертикальные и горизонтальные коммуникации. Специфика устных коммуникаций. Управление коммуникациями. Перцептивный, коммуникативный и интерактивный аспект делового общения. Барьеры непонимания и их преодоление. Правила проведения интервью, деловых разговоров по телефону. Методика подготовки и проведения презентации. Значение и виды невербального общения. Факторы повышения коммуникативной компетенции. Специфика и правила общения посредством письменной речи. Значение и каналы обратной связи в организации. Поддерживающие коммуникации, их виды и методы осуществления. Проблемы дистанционного осуществления коммуникаций в организациях

### **Тема 4. Мотивация и результативность организации**

Понятие мотивов поведения и их многообразие. Критерии организационной эффективности с позиций разных групп интересов. Отношение к труду и его определяющий характер для результатов труда. Факторы улучшения отношения к труду. Теории мотивации. Динамические формы удовлетворенности трудом. Модели работников и факторов их поведения в различных теориях мотивации. Возможности выявления и использования мотивов для управления отношением к труду. Организация и содержание труда как факторы трудовой мотивации. Модель Олдхэма-Хэкмена. Модели и критерии организационной эффективности. Субъекты организации и внешней среды и многообразие точек зрения на результативность организации.

### **Тема 5. Лидерство в организации**

Природа лидерства и его отличие от менеджмента. Нравственные требования к лидеру. Понятие власти и ее источники. Лидерские качества и роли. Уровни лидерства. Компетенции лидера. Эмоциональный интеллект лидера и навыки формирования и управления командой. Авторитарные и демократичные лидеры. Поведенческие подходы к лидерству: исследования ученых университета Огайо, Мичиганского университета, управленческая решетка. Ситуационные теории Лидерства: теория Фидлера, Херси и Бланчарда, теория «путь-цель». Заменители лидерства и условия их проявления. Концепция стилей руководства Врума-Йеттона. Поведение лидера на разных стадиях развития команды.

### **Тема 6. Эффективное личностное поведение**

Понятие и структура личности. Содержание и значение для понимания и прогнозирования поведения личности таких качеств, как восприятие, направленность, темперамент, характер, мышление, интеллект. Психические состояния и успех деятельности. Закон



Йеркса - Додсона. Виды, причины и признаки стресса, способы повышения стрессоустойчивости. Типология личности по Майерс-Бриггс. Методы исследования личности. Типологии организаций. Типы организаций и особенности моделей субъектов и отношений между группами интересов в них. Значение организационной культуры в организации. Типы организационных культур по Шейну, Хофстеде, Камерон и Куинну и др. и их влияние на поведение субъектов и групп интересов в организациях. Нормативные акты, определяющие поведение субъектов организации. Лояльность работников своей организации и ее обеспечение.

#### **Тема 7. Групповая динамика**

Теория групп. Важнейшие характеристики группы. Статусы и роли в группе. Понятие «команды». Роли членов группы – направленные на задание, на коммуникации; деструктивные роли. Потенциал группы.

#### **Тема 8. Эффективное командообразование**

Взаимодействие потенциалов работников в группе. Этапы формирования продуктивных рабочих команд.

#### **Тема 9. Конфликты в организации**

Групповые девиации. Общие правила управления групповым поведением. Инструменты психической активизации коллективной умственной деятельности при принятии решений и решении проблем. Понятие, виды и источники конфликтов в организациях. Стратегии поведения в конфликтной ситуации. Диагностика конфликта. Стратегии ведения переговоров в конфликтной ситуации

### **4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине**

#### **4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.**

**4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Теория организации и организационное поведение» используются следующие методы текущего контроля и успеваемости обучающихся:**

– при проведении занятий лекционного типа:

- Опрос
- Контрольная работа
- Входной контроль

– при проведении занятий семинарского типа:

- Опрос
- Входной контроль
- Коллоквиум
- Тестирование
- Блиц-опрос

– при контроле результатов самостоятельной работы студентов:

- Опрос
- Самостоятельные и контрольные работы
- Деловая игра
- Тестирование

- Коллоквиум

#### **4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств):**

Экзамен проводится в письменной форме.

#### **4.2. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся.**

Типовые оценочные материалы по теме 1

- Организационное поведение как наука и практика. Роль, место, объект, предмет, методы познания и исследования в организационном поведении. Понятия поведения, трудового поведения и организационного поведения. Факторы, влияющие на поведение, и их типология. Регуляторы поведения субъектов организации. Модели поведения. Разнообразие и субъективность моделей субъектов организации и поведенческих проявлений. Психологические теории поведения. Социологические теории поведения человека в организации. Экономические теории поведения человека в организации. Типологии трудового поведения. Виды предпринимательского поведения. Девиантное поведение и его проявления

Типовые оценочные материалы по теме 2

- Понятие и структура личности. Содержание и значение для понимания и прогнозирования поведения личности таких качеств, как восприятие, направленность, темперамент, характер, мышление, интеллект. Психические состояния и успех деятельности. Закон Йеркса - Додсона. Виды, причины и признаки стресса, способы повышения стрессоустойчивости. Типология личности по Майерс-Бриггс. Методы исследования личности. Типологии организаций. Типы организаций и особенности моделей субъектов и отношений между группами интересов в них. Значение организационной культуры в организации. Типы организационных культур по Шейну, Хофстеде, Камерону и Куинну и др. и их влияние на поведение субъектов и групп интересов в организациях. Нормативные акты, определяющие поведение субъектов организации. Лояльность работников своей организации и ее обеспечение.

Типовые оценочные материалы по теме 3

- Понятие и значение коммуникации и коммуникативной компетенции. Принципы коммуникации. Типологии коммуникаций в организации. Внешние и внутренние коммуникации. Структура коммуникативного процесса. Средства и каналы коммуникации. Вертикальные и горизонтальные коммуникации. Специфика устных коммуникаций. Управление коммуникациями. Перцептивный, коммуникативный и интерактивный аспект делового общения. Барьеры непонимания и их преодоление. Правила проведения интервью, деловых разговоров по телефону. Методика подготовки и проведения презентации. Значение и виды невербального общения. Факторы повышения коммуникативной компетенции. Специфика и правила общения посредством письменной речи. Значение и каналы обратной связи в организации. Поддерживающие коммуникации, их виды и методы осуществления. Проблемы дистанционного осуществления коммуникаций в организациях

Типовые оценочные материалы по теме 4

- Понятие мотивов поведения и их многообразие. Критерии организационной эффективности с позиций разных групп интересов. Отношение к труду и его определяющий характер для результатов труда. Факторы улучшения отношения к

труду. Теории мотивации. Динамические формы удовлетворенности трудом. Модели работников и факторов их поведения в различных теориях мотивации. Возможности выявления и использования мотивов для управления отношением к труду. Организация и содержание труда как факторы трудовой мотивации. Модель Олдхэма-Хэкмена. Модели и критерии организационной эффективности. Субъекты организации и внешней среды и многообразие точек зрения на результативность организации.

#### Типовые оценочные материалы по теме 5

- Природа лидерства и его отличие от менеджмента. Нравственные требования к лидеру. Понятие власти и ее источники. Лидерские качества и роли. Уровни лидерства. Компетенции лидера. Эмоциональный интеллект лидера и навыки формирования и управления командой. Авторитарные и демократичные лидеры. Поведенческие подходы к лидерству: исследования ученых университета Огайо, Мичиганского университета, управленческая решетка. Ситуационные теории Лидерства: теория Фидлера, Херси и Бланчарда, теория «путь-цель». Заменители лидерства и условия их проявления. Концепция стилей руководства Врума-Йеттона. Поведение лидера на разных стадиях развития команды.

#### Типовые оценочные материалы по теме 6

- Понятие и структура личности. Содержание и значение для понимания и прогнозирования поведение личности таких качеств, как восприятие, направленность, темперамент, характер, мышление, интеллект. Психические состояния и успех деятельности. Закон Йеркса - Додсона. Виды, причины и признаки стресса, способы повышения стрессоустойчивости. Типология личности по Майерс-Бриггс. Методы исследования личности. Типологии организаций. Типы организаций и особенности моделей субъектов и отношений между группами интересов в них. Значение организационной культуры в организации. Типы организационных культур по Шейну, Хофстеде, Камерон и Куинну и др. и их влияние на поведение субъектов и групп интересов в организациях. Нормативные акты, определяющие поведение субъектов организации. Лояльность работников своей организации и ее обеспечение.

#### Типовые оценочные материалы по теме 7

- Теория групп. Важнейшие характеристики группы. Статусы и роли в группе. Понятие «команды». Роли членов группы – направленные на задание, на коммуникации; деструктивные роли. Потенциал группы.

#### Типовые оценочные материалы по теме 8

- Взаимодействие потенциалов работников в группе. Этапы формирования продуктивных рабочих команд.

#### Типовые оценочные материалы по теме 9

- Групповые девиации. Общие правила управления групповым поведением. Инструменты психической активизации коллективной умственной деятельности при принятии решений и решении проблем. Понятие, виды и источники конфликтов в организациях. Стратегии поведения в конфликтной ситуации. Диагностика конфликта. Стратегии ведения переговоров в конфликтной ситуации

### 4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

#### 4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе

**освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования.**

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
ПК-1	Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	ПК-1.3	Способность управлять организациями, подразделениями
ПК-2	Способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	ПК-2.1	Способность разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений организации

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ПК-1.3	Оценивает условия рынка и конкурирующих фирм для выявления методов повышения результативности проектной деятельности, оценивать эффективность проектов, выявлять последствия принятия управленческих решений. Использует знания основных теорий в профессиональной деятельности	Использует инструменты, механизмы и методы формирования проектной команды Корректирует размер и масштаб организационной структуры в зависимости от положения (стадии развития) предприятия Применяет навыки анализа и проектирует эффективные межличностные, групповые и организационные коммуникации для выработки эффективной организационной структуры.

ПК-2.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Определяет сильные стороны организации на рынке</li> <li>• Определяет слабые стороны организации на рынке</li> <li>• Определяет возможности, существующие для организации на рынке</li> <li>• Определяет угрозы, существующие для компании на рынке</li> <li>• Проведен анализ конкурентной среды (например, PEST анализ)</li> <li>• Знает современные технологии проведения стратегического анализа</li> <li>• Способен анализировать компанию с точки зрения стратегического анализа</li> </ul>	<p>Использует реинжиниринговый подход к проектированию организационных структур</p> <p>Корректирует размер и масштаб организационной структуры в зависимости от положения (стадии развития) предприятия</p> <p>Анализирует и проектирует эффективные межличностные, групповые и организационные коммуникации для выработки эффективной организационной структуры</p>
--------	--	--

#### 4.3.2 Типовые оценочные средства

##### Темы для самостоятельной подготовки:

- Групповые девиации. Общие правила управления групповым поведением. Инструменты психической активизации коллективной умственной деятельности при принятии решений и решении проблем. Понятие, виды и источники конфликтов в организациях. Стратегии поведения в конфликтной ситуации. Диагностика конфликта. Стратегии ведения переговоров в конфликтной ситуации. Взаимодействие потенциалов работников в группе. Этапы формирования продуктивных рабочих команд.
- Теория групп. Важнейшие характеристики группы. Статусы и роли в группе. Понятие «команды». Роли членов группы – направленные на задание, на коммуникации; деструктивные роли. Потенциал группы.
- Понятие и структура личности. Содержание и значение для понимания и прогнозирования поведения личности таких качеств, как восприятие, направленность, темперамент, характер, мышление, интеллект. Психические состояния и успех деятельности. Закон Йеркса - Додсона. Виды, причины и признаки стресса, способы повышения стрессоустойчивости. Типология личности по Майерс-Бриггс.
- Методы исследования личности. Типологии организаций. Типы организаций и особенности моделей субъектов и отношений между группами интересов в них. Значение организационной культуры в организации. Типы организационных культур по Шейну, Хофстеде, Камерону и Куинну и др. и их влияние на поведение субъектов и групп интересов в организациях. Нормативные акты, определяющие поведение субъектов организации. Лояльность работников своей организации и ее обеспечение. Природа лидерства и его отличие от менеджмента. Нравственные требования к лидеру. Понятие власти и ее источники. Лидерские качества и роли.

Уровни лидерства. Компетенции лидера. Эмоциональный интеллект лидера и навыки формирования и управления командой.

- Автократичные и демократичные лидеры. Поведенческие подходы к лидерству: исследования ученых университета Огайо, Мичиганского университета, управленческая решетка. Ситуационные теории Лидерства: теория Фидлера, Херси и Бланчарда, теория «путь-цель». Заменители лидерства и условия их проявления. Концепция стилей руководства Врума-Йеттона. Поведение лидера на разных стадиях развития команды. Понятие и значение коммуникации и коммуникативной компетенции. Принципы коммуникации. Типологии коммуникаций в организации. Внешние и внутренние коммуникации. Структура коммуникативного процесса. Средства и каналы коммуникации. Вертикальные и горизонтальные коммуникации.
- Специфика устных коммуникаций. Управление коммуникациями. Перцептивный, коммуникативный и интерактивный аспект делового общения. Барьеры непонимания и их преодоление. Правила проведения интервью, деловых разговоров по телефону. Методика подготовки и проведения презентации. Значение и виды невербального общения. Факторы повышения коммуникативной компетенции. Специфика и правила общения посредством письменной речи. Значение и каналы обратной связи в организации. Поддерживающие коммуникации, их виды и методы осуществления. Проблемы дистанционного осуществления коммуникаций в организациях
- Понятие и структура личности. Содержание и значение для понимания и прогнозирования поведение личности таких качеств, как восприятие, направленность, темперамент, характер, мышление, интеллект. Психические состояния и успех деятельности. Закон Йеркса - Додсона. Виды, причины и признаки стресса, способы повышения стрессоустойчивости. Типология личности по Майерс-Бриггс. Методы исследования личности. Типологии организаций. Типы организаций и особенности моделей субъектов и отношений между группами интересов в них. Значение организационной культуры в организации. Типы организационных культур по Шейну, Хофстеде, Камерон и Куинну и др. и их влияние на поведение субъектов и групп интересов в организациях. Нормативные акты, определяющие поведение субъектов организации. Лояльность работников своей организации и ее обеспечение. Организационное поведение как наука и практика.
- Роль, место, объект, предмет, методы познания и исследования в организационном поведении. Понятия поведения, трудового поведения и организационного поведения. Факторы, влияющие на поведение, и их типология. Регуляторы поведения субъектов организации. Модели поведения. Разнообразие и субъективность моделей субъектов организации и поведенческих проявлений. Психологические теории поведения. Социологические теории поведения человека в организации. Экономические теории поведения человека в организации. Типологии трудового поведения. Виды предпринимательского поведения. Девиантное поведение и его проявления

#### Шкала оценивания.

<p>86-100</p> <p><i>Отлично</i></p>	<p>Знать сущность кадрового прогнозирования и планирования; современные методы оценки персонала и рациональную сферу их применения</p> <p>Уметь самостоятельно принимать эффективные кадровые решения; на достаточно высоком научно-теоретическом уровне</p>
-------------------------------------	--

	<p>организовывать и совершенствовать систему управления персоналом.</p> <p>Владеть (уметь применять) на достаточно высоком научно-теоретическом уровне организовывать и совершенствовать систему управления персоналом</p> <p>Глубокие исчерпывающие знания материала всей дисциплины, понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, твердое знание основных положений смежных дисциплин; логическое и последовательное решение кейса, полученного на зачете; использование в необходимой мере при проведении тестирования материалов всей рекомендованной литературы</p>
<p>66-85</p> <p><i>Хорошо</i></p>	<p>Знать основы организации служб управления персоналом и их деятельность</p> <p>Уметь планировать и прогнозировать изменения трудового потенциала организации</p> <p>Владеть (уметь применять) проводить аналитическую работу по изучению кадрового потенциала; самостоятельно принимать эффективные кадровые решения</p> <p>Твердые и достаточно полные знания всего программного материала, правильное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений; последовательные, правильные, конкретные ответы на поставленные вопросы при несущественных неточностях по отдельным вопросам при проведении тестирования</p>
<p>51-65</p> <p><i>Удовлетворительно</i></p>	<p>Знать теоретические основы управления человеческими ресурсами</p> <p>Уметь разрабатывать кадровые процедуры найма, оценки и мотивирования персонала</p> <p>Владеть (уметь применять) планировать и прогнозировать изменения трудового потенциала организации;</p> <p>разрабатывать кадровые процедуры найма, оценки и мотивации персонала</p> <p>Твердое знание и понимание основных вопросов программы; правильные и конкретные, без грубых ошибок ответы на поставленные вопросы при неточностях и несущественных ошибках в освещении отдельных положений.</p>

0-50 Не удовлетворительно	Не овладел перечисленными выше знаниями, умениями, навыками  Неправильный ответ хотя бы на один из основных вопросов, грубые ошибки в решении кейса, непонимание сущности излагаемых вопросов
---------------------------------	---

#### 4.4. Методические материалы

##### Темы для промежуточной аттестации:

- Групповые девиации. Общие правила управления групповым поведением. Инструменты психической активизации коллективной умственной деятельности при принятии решений и решении проблем. Понятие, виды и источники конфликтов в организациях. Стратегии поведения в конфликтной ситуации. Диагностика конфликта. Стратегии ведения переговоров в конфликтной ситуации. Взаимодействие потенциалов работников в группе. Этапы формирования продуктивных рабочих команд.
- Теория групп. Важнейшие характеристики группы. Статусы и роли в группе. Понятие «команды». Роли членов группы – направленные на задание, на коммуникации; деструктивные роли. Потенциал группы.
- Понятие и структура личности. Содержание и значение для понимания и прогнозирования поведения личности таких качеств, как восприятие, направленность, темперамент, характер, мышление, интеллект. Психические состояния и успех деятельности. Закон Йеркса - Додсона. Виды, причины и признаки стресса, способы повышения стрессоустойчивости. Типология личности по Майерс-Бриггс.
- Методы исследования личности. Типологии организаций. Типы организаций и особенности моделей субъектов и отношений между группами интересов в них. Значение организационной культуры в организации. Типы организационных культур по Шейну, Хофстеде, Камерону и Куинну и др. и их влияние на поведение субъектов и групп интересов в организациях. Нормативные акты, определяющие поведение субъектов организации. Лояльность работников своей организации и ее обеспечение. Природа лидерства и его отличие от менеджмента. Нравственные требования к лидеру. Понятие власти и ее источники. Лидерские качества и роли. Уровни лидерства. Компетенции лидера. Эмоциональный интеллект лидера и навыки формирования и управления командой.
- Авторитарные и демократичные лидеры. Поведенческие подходы к лидерству: исследования ученых университета Огайо, Мичиганского университета, управленческая решетка. Ситуационные теории Лидерства: теория Фидлера, Херси и Бланчарда, теория «путь-цель». Заменители лидерства и условия их проявления. Концепция стилей руководства Врума-Йеттона. Поведение лидера на разных стадиях развития команды. Понятие и значение коммуникации и коммуникативной компетенции. Принципы коммуникации. Типологии коммуникаций в организации. Внешние и внутренние коммуникации. Структура коммуникативного процесса. Средства и каналы коммуникации. Вертикальные и горизонтальные коммуникации.
- Специфика устных коммуникаций. Управление коммуникациями. Перцептивный, коммуникативный и интерактивный аспект делового общения. Барьеры непонимания и их преодоление. Правила проведения интервью, деловых разговоров по телефону. Методика подготовки и проведения презентации. Значение и виды невербального общения. Факторы повышения коммуникативной



компетенции. Специфика и правила общения посредством письменной речи. Значение и каналы обратной связи в организации. Поддерживающие коммуникации, их виды и методы осуществления. Проблемы дистанционного осуществления коммуникаций в организациях

- Понятие и структура личности. Содержание и значение для понимания и прогнозирования поведения личности таких качеств, как восприятие, направленность, темперамент, характер, мышление, интеллект. Психические состояния и успех деятельности. Закон Йеркса - Додсона. Виды, причины и признаки стресса, способы повышения стрессоустойчивости. Типология личности по Майерс-Бриггс. Методы исследования личности. Типологии организаций. Типы организаций и особенности моделей субъектов и отношений между группами интересов в них. Значение организационной культуры в организации. Типы организационных культур по Шейну, Хофстеде, Камерону и Куинну и др. и их влияние на поведение субъектов и групп интересов в организациях. Нормативные акты, определяющие поведение субъектов организации. Лояльность работников своей организации и ее обеспечение. Организационное поведение как наука и практика.
- Роль, место, объект, предмет, методы познания и исследования в организационном поведении. Понятия поведения, трудового поведения и организационного поведения. Факторы, влияющие на поведение, и их типология. Регуляторы поведения субъектов организации. Модели поведения. Разнообразие и субъективность моделей субъектов организации и поведенческих проявлений. Психологические теории поведения. Социологические теории поведения человека в организации. Экономические теории поведения человека в организации. Типологии трудового поведения. Виды предпринимательского поведения. Девиантное поведение и его проявления

## **5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

В процессе изучения дисциплины «Теория организации и организационное поведение» используются разнообразные формы освоения дисциплины в ходе учебного процесса: лекции, семинары, опросы, тестирования, решение кейсов.

Эффективное обучение предполагает планирование и рациональную организацию времени, отведенного на самостоятельную внеаудиторную работу студента. Рекомендуется организовать работу следующим образом: на регулярной основе до каждого аудиторного занятия просматривать данную программу с тем, чтобы иметь целостное представление о логике дисциплины и о предстоящей теме лекции, поможет ее более эффективному восприятию. При этом у студента возникнут содержательные вопросы, которые могут быть предложены для обсуждения в ходе группового диспута.

Желательно предварительно бегло просмотреть соответствующий материал из источников в списке основной литературы, это поможет сформировать первичные знания о предмете. Рекомендуется также заранее просмотреть контрольные вопросы для дальнейшего самостоятельного изучения. чрезвычайно полезным является рассмотрение перечня контрольных вопросов для самостоятельной подготовки, содержащихся в конце текстов лекций по каждой теме курса.

После лекций следует более тщательно проработать материал в виде презентации преподавателя либо в другой форме, в том числе путем изучения рекомендованной учебной литературы. Помимо изучения рекомендованной литературы и материалов

преподавателя, которое дает лишь минимальный стандартный объем информации, необходимо регулярное самостоятельное изыскание информации с обращением к разнообразным источникам: библиотечный фундаментальный и журнальный фонд, ресурсы сети интернет, формирование собственной учебной библиотеки.

Обязательным этапом самостоятельной работы является выполнение контрольных заданий по представлению преподавателя и закрепление изученного материала посредством решения кейсов, рассмотрения ситуаций и ответа на приведенные в программе вопросы к практикуму и тестовые задания.

Для более углубленного изучения дисциплины желательно инициативное выполнение тестов, решение задач, анализ ситуаций сверх обязательной программы. В этих целях рекомендуется установление контактов с преподавателем, активное вербальное и виртуальное общение в рамках индивидуальных консультаций. Это принесет пользу при изучении отдельных тем и разделов дисциплины, но и по эффективному использованию материалов учебно-методического комплекса.

## **6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

### **6.1. Основная литература:**

- Кочеткова А.И., Кочетков П.Н., Организационное поведение и организационное моделирование, 2016 г.
- Кибанов А.Я.. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации, ИНФРА-М, 2014
- Карташова Л. Управление человеческими ресурсами ИНФРА-М, 2014

### **6.2. Дополнительная литература:**

- Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами СПб.: Питер, 2012
- Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. Практикум, ИНФРА-М, 2012

### **6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы:**

- Красовский Ю.Д., Организационное поведение, ЮНИТИ-ДАНА, 2012

### **6.4. Нормативные правовые документы не использовались.**

### **6.5. Интернет-ресурсы:**

- [www.personal.ru](http://www.personal.ru)
- [www.hh.ru](http://www.hh.ru)
- [www.personalonline.ru](http://www.personalonline.ru)

## **7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы**

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем:

- персональный компьютер
- копировальный аппарат
- принтер
- сканер