

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Искаков Ирлан Жангазыевич Автономная некоммерческая организация высшего образования
Должность: Ректор «**Университет при Межпарламентской Ассамблее ЕвразЭС**»
Дата подписания: 25.01.2023 11:52:03
Уникальный программный ключ:
a748d5b672796bd7b37612bb23a3449357804892a0d120774ea9def3ef7a2bc0

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организационное поведение

(наименование дисциплины)

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Квалификация выпускника Бакалавр

Направленность (профиль) Экономика и финансы организации

2022 г.

1. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенций

В процессе изучения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие компетенции:

ОПК-3 – Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.

Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения
<p>ИД-1 (ОПК-3) Разрабатывает обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости и содействует их реализации в условиях сложной и динамичной среды</p>	<p>Знает: РО-1 ИД-1 (ОПК-3) положения современных и классических теорий управления организационным поведением сотрудников; РО-2 ИД-1 (ОПК-3) сущность и содержание организационного поведения; РО-3 ИД-1 (ОПК-1) понятие потенциала человека в организации; РО-4 ИД-1 (ОПК-3) особенности личности и организации; РО-5 ИД-1 (ОПК-3) основы теории мотивации сотрудников в организации; РО-6 ИД-1 (ОПК-3) групповые и командные особенности в организационном поведении; РО-7 ИД-1 (ОПК-3) основы руководства в организации; РО-8 ИД-1 (ОПК-3) понятие и роль организационной культуры в управлении; РО-9 ИД-1 (ОПК-3) национальные особенности организационной культуры</p> <p>Умеет: РО-10 ИД-2 (ОПК-3) определять личные возможности человека для достижения целей группы или организации с целью разработки организационно-управленческих решений и готовности нести за них ответственность с позиций их социальной значимости в условиях сложной и</p> <p>Владеет: РО-11 ИД-2 (ОПК-3) навыками эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение, формирования этичной деловой культуры в организации</p>
<p>ИД-2 (ОПК-3). Оценивает результаты и возможные последствия организационно-управленческих решений с учетом их социальной значимости</p>	<p>Знает: РО-1 ИД-2 (ОПК-3) о различных результатах вследствие реализации решений по управлению организационным поведением и их социальной значимости</p> <p>Умеет: РО-2 ИД-2 (ОПК-3) оценивать результаты и возможные последствия решений по управлению организационным поведением с учетом их социальной значимости</p> <p>Владеет:</p>

Индикаторы достижения компетенций	Планируемые результаты обучения
	РО-3 ИД-2 (ОПК-3) инструментами исследования результатов и оценки возможных последствий решений по управлению организационным поведением с учетом их социальной значимости

2. Объем дисциплины в зачетных единицах

Объем дисциплины составляет 3 зачетные единицы.

3. Содержание дисциплины

Предмет и содержание дисциплины «Организационное поведение»

Предмет, цели и задачи, дисциплины. Место и роль Организационного поведения в системе экономических наук и ее связь с управленческими и экономическими дисциплинами. История возникновения, становления и развития дисциплины «Организационное поведение». Предмет изучения курса. Методологические особенности курса «Организационное поведение». Взаимосвязь с философией, социологией, психологией, менеджментом, управлением персоналом.

Сущность и содержание организационное поведения. Практическая значимость организационного поведения в системе подготовки менеджеров. Основные тенденции развития организационного поведения как процесса и как дисциплины в настоящее время. Роль руководителя в организационном поведении. Пути группового взаимодействия и организация выполнения работ. Взаимосвязь организации и управления в социальных системах. Общие понятия организационного поведения.

Организационно-правовые формы организаций. Цели и задачи управления хозяйственной организацией. Специфика российского организационного поведения.

Индивидуальный уровень организационного поведения

Потенциал поведения человека в организации. Возможности применения основных теорий и концепций поведения человека в практике менеджмента. Общие и специфические модели поведения человека в организации, трудности практического приложения требований, выражаемых объективными законами в управлении. Факторы, определяющие поведение человека в организации.

Личность и организация. Понятие «личности», учет индивидуальных отличий в практике управления. Свойства личности. Стадии развития личности. Черты личности. Личностные характеристики. Теории личности. Структура поведения личности: элементы структуры, связи с поведением личности. Стресс – характеристика, виды, причины возникновения. Организационные программы борьбы со стрессом.

Теория и практика мотивации сотрудников в организациях. Мотивация и результативность организации. Понятие о мотивации. Мотивы и их виды; общие, первичные и вторичные. Социально-психологические регуляторы поведения человека. Элементы мотивационной сферы. Трудовая мотивация. Содержательные теории. Процессуальные теории. Мотивация и результативность организации.

Групповой уровень организационного поведения

Группы и команды в организационном поведении. Группы – виды, способы формирования, этапы развития и особенности группового управления. Групповые эффекты поведения. Структура группы: лидерство, роли, нормы, статус, размер, состав. Факторы,

определяющие сплоченность группы. Роли и ролевое поведение в организации. Формирование коллектива и построение команд.

Руководство в организации. Стили руководства. Ориентации руководителя: формализованные и персонализированные. Значение поведенческого диапазона в организационном управлении. Лидерство в организации. Качество и черты личности лидера. Поведенческие теории лидерства. Управленческая сетка Блэйка-Мутона. Ситуационное лидерство. Власть в организации – источники формирования, виды власти. Понятие полномочий и ответственности. Полномочия и влияние. Разработка организационно-управленческих решений и ответственность за них с позиций их социальной значимости.

Управление организационными конфликтами. Организационный конфликт – понятие, причины, виды, управление конфликтами. Позитивные и негативные функции конфликтов. Завершение конфликта и выход из конфликтной ситуации.

Организационный уровень формирования поведения

Понятие и роль организационной культуры в управлении. Элементы культуры, виды организационных культур. Методы формирования и изменения организационной культуры. Корпоративная культура и фирменный стиль. Модели коммуникации. Организационные факторы, влияющие на коммуникации. Доверие в организациях. Организационная социализация. Формирование организационных ценностей и установок. Вовлеченность в работу и приверженность организации. Пути формирования приверженности организации.

Национальные особенности организационной культуры. Основные характеристики национальной деловой культуры. Особенности российских организаций и делового поведения.

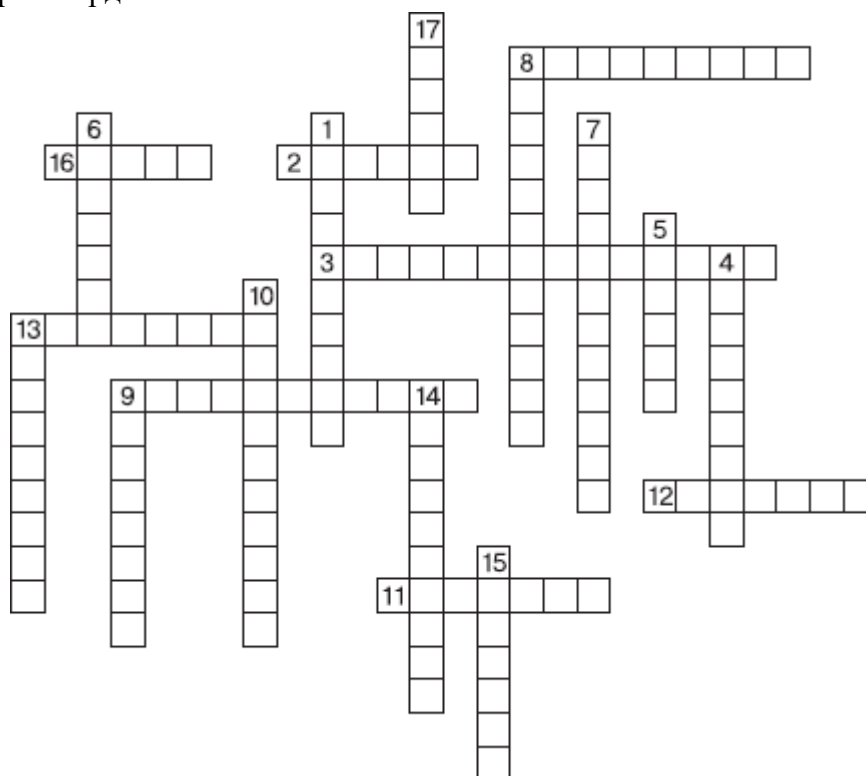
4. Методические рекомендации по организации изучения учебной дисциплины, включая самостоятельную работу обучающихся

Изучение дисциплины включает контактную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях в форме занятий различных типов в соответствии со спецификой дисциплины и самостоятельную работу обучающихся в объемах соответственно учебному плану. Контактная работа может проводиться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

Вопросы для самоконтроля

1. Свойства личности.
2. Типы темперамента.
3. Значение соционических типов в организационном поведении.
4. Факторы, влияющие на поведение человека в организации.
5. Понятие организационной культуры.
6. Перечислите типологии организационных культур.
7. Каналы общения.
8. Понятия вербального и невербального коммуникационного общения.
9. Виды адаптации человека в организации.
10. Последствия неудовлетворительного коммуникационного поведения.
11. Понятие манипулятора. Меры борьбы с манипуляциями
12. Понятие делового общения. Принципы делового общения. Фазы делового общения.
13. Методы формирования группы. Особенности группового поведения.
14. Роль человека в группе.
15. Эффективность группы.

Задание 2. Кроссворд.



Вопросы.

По горизонтали.

2. Создатель научного менеджмента.
3. Процесс расширения сферы деятельности предприятия в целях снижения риска, повышения степени выживаемости фирмы.
8. Система управления фирмой, при которой особое внимание уделяется изучению рынка.
9. Функция управления, обеспечивающая его бесперебойность и непрерывность.
11. Экономические отношения по образованию и использованию фондов денежных средств.
12. Обобщающий показатель эффективности деятельности коммерческой организации.
13. Управленец.
16. Форма легального отстаивания интересов определенных социальных групп.

По вертикали.

1. Совокупность методов, форм и средств управления организацией для достижения поставленных целей.
4. Нововведение, внедрение чего-либо нового.
5. Ученый, выделивший 5 основных функций менеджмента.
6. Форма объединения, для которой характерно единство собственности и контроля.
7. Стадия процесса управления, на которой определяются цели деятельности организации.
8. Совершенствование действующих машин, оборудования и приведение их в состояние, отвечающее современному технико-экономическому уровню.
9. Количественный и качественный учет и оценка результатов работы организации.
10. Самостоятельно хозяйствующий субъект, преследующий коммерческие цели при производстве продукции, выполнении работ и оказании услуг.
13. Активизация людей на выполнение поставленных целей.
14. Долгосрочное вложение денег в предприятие.
15. Один из факторов производства.
17. Создатель «иерархии потребностей».

Задание 3.

- Определить организации, которые играют важную роль в вашей жизни;
- Выявить основные характеристики одной из этих организаций, наиболее вам знакомой, и определить ее вид;
- Представить основные функции менеджмента этой организации;
- Определить последствия существования данной организации.

Задание 4. Разработайте предложения по выводу пансионата из создавшейся ситуации для уменьшения влияния внешней среды.

Ситуация.

Рабочий день начальника пансионата «Маяк» начался не совсем удачно. На прием по личным вопросам было записано много посетителей, в том числе и Алла Николаевна, сотрудница, которая давно работает в пансионате горничной. Однако прием пришлось начать разговором с группой отдыхающих, которые пришли поговорить об изменениях, произошедших в пансионате за последний год.

Отдыхающие высказали претензии: на территории пансионата стало намного грязнее, чем год назад, в комнатах перестали нормально убираться, на озере возникло достаточно интенсивное движение (катера, моторные лодки, водные мотоциклы), что сделало купание небезопасным. После этого разговора директор начал прием по личным вопросам.

Горничная Алла Николаевна (кстати, работающая в тех коттеджах, о которых говорили отдыхающие) стала жаловаться на то, что в последнее время резко возрос объем работ, который она должна выполнять, а заработная плата осталась слишком низкой.

Оба разговора заставили директора вновь вернуться к вопросу о предстоящей реорганизации пансионата, подумать о том, как начать необходимые преобразования, и о связанных с этим трудностях.

Пансионат был построен более 30 лет назад на озере (системе озер) Селигер и долгое время функционировал как турбаза.

Система озер Селигер, расположенная на Валдайской возвышенности Восточно-Европейской (Русской) равнины, образована многочисленными плесами, соединенными протоками, с большим количеством островков (более 150) и лесистыми берегами, изрезанными заливами и бухтами.

В настоящее время на территории турбазы работает пансионат, состоящий из 2 корпусов и более 20 коттеджей со всеми удобствами, в которых одновременно могут отдыхать около 450 человек. Пансионат стал центром отдыха в северной части Селигера.

Трудности в работе пансионата начались в начале 90-х гг., потом дела несколько наладились, турбаза акционировалась, превратившись в ЗАО «Пансионат „Маяк“», работникам вручили акции, и к 2000 г. положение выправилось.

Стоимость проживания в пансионате составляет, в зависимости от условий, от 400 до 1200 руб. в сутки с человека. Известность и удачное расположение пансионата (сосновый бор на берегу озера, ягодники, грибные места) позволяют ему сохранять свою привлекательность для отдыхающих и до настоящего времени.

Но постепенно стали возникать проблемы: средств на поддержание материальной базы пансионата не хватает, состояние фондов требует значительных капитальных вложений, в последнее время к пансионату стали проявлять интерес местные криминальные структуры. Вместе с тем, пансионат является «градообразующей» организацией для данной местности: он снабжает теплом, водой и работой жителей расположенного рядом поселка с населением 300

человек. В настоящее время в пансионате работает около 150 человек: половина на постоянной основе, а остальные – только летом.

Такое центральное положение пансионата создает для его руководства дополнительные сложности.

1. В поселке нет другой работы, но из-за низкой заработной платы местные жители не спешат идти на должности горничных, сторожей и т. п., а предпочитают сдавать в аренду жилье «диким» отдыхающим, выступая тем самым конкурентами пансионата.

2. Пансионат снабжает теплом и водой поселок, выставя счета местным властям, но те не оплачивают их вовремя, несмотря на то, что жители деньги платят.

3. Пансионат вывозит мусор как за отдыхающими, так и за жителями поселка, а это в последнее время стало стоить существенных денег. Система сбора мусора осталась на уровне 10-летней давности, а его количество резко возросло, и прежнее количество дворников не в состоянии с ним справиться. В результате на базе стало значительно грязнее, что грозит снизить привлекательность пансионата для отдыхающих.

4. Московские турфирмы продают путевки с наценкой в 25 %. Получается, что на пансионате все хотят зарабатывать, а вклады – вать в его развитие не очень торопятся.

Как переломить ситуацию? Вот основная проблема, которая волнует руководство пансионата.

Задание 5. Ситуация.

Небольшая компания по продаже автомобилей имеет несколько торговых площадок в разных районах Москвы. На одной из таких площадок работает коллектив из 35 человек, большая часть которых продавцы. Коллектив сплочен, дружен, в нем хорошо развиты неформальные контакты, иногда переходящие в панибратские отношения. Продавцы часто подменяют друг друга, не ставя руководство в известность, используется «скользящий» график работы. Такой режим работы создает определенные сложности для отдела кадров при ведении табельного учета, учета отработанного времени.

Все работники — специалисты высокой квалификации, «гении продаж», у каждого есть свои подходы к клиентам.

Тереков — «клоун-весельчак», может найти общий язык с любым молодым человеком (до 30 лет), ведет свободный образ жизни.

Васильев — «педант», запросто общается с самыми дотошными и занудливыми клиентами, поскольку спокоен и доброжелателен.

Павленко лучше всех умеет продавать машины покупательницам - женщинам.

Бекетов — «ас продаж» — может работать с любым клиентом, и редко когда клиенты уходили от него без покупки.

Этот коллектив, применяя свои нестандартные приемы продажи подходы к работе, обеспечивал самый высокий уровень продаж среди всех площадок фирмы.

Неожиданно в этом коллективе происходит кража. Руководство компании, разобравшись с ситуацией, выявило виновного (им оказался новенький продавец) и уволило руководителя площадки, который придерживался либерального стиля управления. Остро встал вопрос о новом руководителе. Бекетов, которому предложи эту должность, отказался, мотивируя свой отказ тем, что его стиль — продажи, а не возня с бумажками.

Руководство фирмы решило подобрать более жесткого руководителя с тем чтобы ввести работу площадки в более организованные рамки, устранить панибратство, повысить дисциплину. Руководителем был назначен Завадский.

Завадский — хороший специалист, менеджер по продажам со стажем работы, имеет также навыки руководящей работы, но он «со стороны».

В работе Завадский придерживается формальных правил, наводит порядок с дисциплиной, рабочим расписанием, пытается внедрить приемы продаж, принятые во всем мире, но не использовавшиеся на этой площадке ранее, не поощряет неформальные контакты. Бекетов стал отстаивать приемы, принятые в данном коллективе продавцов, на что Завадский пригрозил ему увольнением. Новый начальник не стал посещать традиционно устраиваемые торжества, утверждая, что ему не нравятся шумные сборища. Коллектив начинает лихорадить; социально-психологический климат испортился, работа ухудшилась.

Через два месяца Завадский допустил ошибку, причиной которой было отсутствие у него опыта работы на данном месте. Любой опытный продавец мог бы указать на возможность такой ошибки заранее (по крайней мере, Бекетов), но все молчали и тихо посмеивались. Когда Завадский узнал об этом, он пошел к вышестоящему начальству, обвинил Бекетова и потребовал его увольнения.

Вопросы:

1. Как сформулировало руководство фирмой проблему на данной площадке? Правильно ли сформулирована проблема?
2. Какие ошибки допустило руководство фирмой? Какие меры нужно было предпринять?
3. Почему Завадскому не удалось наладить отношения с группой?
4. Определите, какие нормы, принятые в коллективе, были нарушены Завадским и почему.
5. Разработайте систему мер воздействия на коллектив продавцов со стороны Завадского.
6. Спрогнозируйте последствия принятия предлагаемых мер на ближайший год.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная:

1. Згонник, Л.В. Организационное поведение : учебник / Л.В. Згонник. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 232 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572963> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03762-7. – Текст : электронный.
2. Семенов, А.К. Организационное поведение : учебник : [16+] / А.К. Семенов, В.И. Набоков. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 272 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495826> – Библиогр.: с. 266-268. – ISBN 978-5-394-02482-5. – Текст : электронный.

Дополнительная:

1. Басенко, В.П. Организационное поведение : учебное пособие / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. – 2-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 381 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=112228> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-03559-3. – Текст : электронный.
2. Горьканова, Л. Организационное поведение: практикум / Л. Горьканова, В. Воробьев ; Оренбургский государственный университет. – Оренбург : Оренбургский государственный университет, 2013. – 162 с. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=259135> – Текст : электронный.
3. Демчук, О.Н. Теория организации : учебное пособие : [16+] / О.Н. Демчук, Т.А. Ефремова. – 3-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2017. – 262 с. – Режим доступа: по

подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=54544> – ISBN 978-5-9765-0699-2.
– Текст : электронный.

4. Мандель, Б.Р. Современная организационная психология. Модульный курс: учебное пособие для обучающихся в гуманитарных вузах (бакалавры, магистры) / Б.Р. Мандель. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 446 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=435528> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-7369-0. – DOI 10.23681/435528. – Текст : электронный.

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины

1. <http://biblioclub.ru/> – электронная библиотечная система «Университетская библиотека Онлайн»
2. <http://www.iprbookshop.ru/> – электронная библиотечная система IPR BOOKS
3. <http://www.yurist.ru>
4. <http://www.garant.ru> – ГАРАНТ: [Информационно-правовой портал]
5. Справочная правовая система Консультант Бизнес: Версия Проф
Профессиональные базы данных в составе СПС Консультант:
- Законодательство Санкт-Петербурга и Ленинградской области
- Международное право

7. Лицензионное программное обеспечение

- 1С Предприятие 8 (комплект для обучения в высших и средних учебных учреждениях)
 - Autodesk AutoCAD 2019
 - Autodesk 3ds MAX 2019
 - ArchiCAD 23
 - Unity 3D
 - IBM SPSS Statistics Base Campus Edition
 - Veyon
 - Notepad++ 7.5.8
 - Oracle Java SE 8u181
 - Visual Studio Community 2017
 - Python 3.5.6
 - Scala 2.12.6
 - Kotlin 1.2.71
 - Dr.Web Desktop Security Suite (Комплексная защита)
 - Project Expert 7 for Windows
 - MS Windows 7 Профессиональная
 - MS Windows 10 Pro
 - MS Office 2010
 - VS Office 2013
 - MS Office 2016
 - Moodle 3.8.2.

8. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

В зависимости от вида проводимых учебных занятий и форм осуществления образовательной деятельности по соответствующей образовательной программе используется следующее материально-техническое обеспечение дисциплины:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа (укомплектованные специализированной мебелью и оборудованные техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории, а также имеющие наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, соответствующие рабочим программам дисциплин);

- учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа (с типовым оборудованием, обеспечивающим применение современных информационных технологий, и наглядными пособиями);

- специальные помещения для проведения занятий по дисциплине (в т.ч. лаборатории, оснащенные лабораторным оборудованием, в зависимости от степени сложности);

- компьютерные классы с демонстрационно-обучающими и обучающе-контролирующими возможностями, доступом к базам данных и Интернет;

- кабинет для занятий по иностранному языку (оснащенный лингафонным оборудованием);

- учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций;

- учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации;

- помещения для самостоятельной работы обучающихся (оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации);

- библиотека (имеющая читальные залы и рабочие места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и Интернет).

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья форма проведения занятий по дисциплине устанавливается образовательной организацией с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья. При определении формы проведения занятий с обучающимся-инвалидом образовательная организация должна учитывать рекомендации, данные по результатам медико-социальной экспертизы, содержащиеся в индивидуальной программе реабилитации инвалида, относительно рекомендованных условий и видов труда. При необходимости для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья создаются специальные рабочие места с учетом нарушенных функций и ограничений жизнедеятельности. При необходимости обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.