

1. Целью дисциплины является:

- *формирование общепрофессиональной(ых) компетенции(й):*

1) способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории (ОПК-1).

Индикаторы достижения – ОПК-1.1:

обладает фундаментальными знаниями (на промежуточном уровне) экономической теории при решении прикладных задач

Индикаторы достижения – ОПК-1.4.:

владеет навыками выбора оптимальных методов решения профессиональных задач на основе знаний экономической, организационной и управленческой теорий.

2) способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия (ОПК-3):

Индикаторы достижения – ОПК-3.2:

на основе анализа результатов проблемных ситуаций организации выявляет и формирует организационно-управленческие решения, разрабатывает, обосновывает и содействует их реализации с учетом достижения экономической и социальной эффективности.

Индикаторы достижения – ОПК-3.3.:

оценивает последствия принимаемых организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды.

2. Трудоемкость учебной дисциплины зафиксирована учебным планом соответствующей основной профессиональной образовательной программы, выражается в зачетных единицах. Одна зачетная единица равна 36 академическим часам продолжительностью 45 минут (27 астрономическим часам по 60 минут) и включает часы контактной работы и часы самостоятельной работы студента, в том числе часы, отводимые на процедуры контроля и подготовку к ним.

2.1. Результаты освоения образовательной программы:

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

Знать:

- базы данных, необходимые для решения задач в сфере управления персоналом;
- основные мероприятия, способствующие реализации стратегии управления персоналом и их документационное сопровождение;
- современные технологии и методы оперативного управления персоналом.

Уметь:

- осуществлять сбор и обработку данных для решения задач в сфере управления персоналом;

- разрабатывать и осуществлять мероприятия направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение;

- применять современные технологии и методы управления персоналом.

Навыки и/или опыт деятельности:

- владеть методами анализа данных для решения задач в сфере управления персоналом;

- владеть методами оценки организационных и социальных последствий;

- владеть методами документационного сопровождения и учета.

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Б1.О.08.03 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ» является обязательной дисциплиной учебного плана подготовки направления 38.03.02 Менеджмент.

4. Содержание дисциплины

4.1. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	РАЗДЕЛ 1. ЧЕЛОВЕК В ОРГАНИЗАЦИИ	
2.	Тема 1.1. Основы организационного поведения	Природа организации: персонал; организационные структуры; технология; внешняя среда. Основы организационного поведения: экономическая теория; экономико-математические методы; кибернетика; менеджмент; поведенческие науки. Организация как элемент системы более высокого порядка – общности. Понятие общности в социальных системах. Внешние связи организации в пределах общности. Позиция организации в профессиональной общности: функции, самоопределение, критерии, результат деятельности. Организация как субъект территориальной, национальной общности. Позиция, самоопределение, критерии, способы жизнедеятельности организации, ее взаимодействие с другими организациями. Организационная культура как набор допущений, убеждений, ценностей, норм, которые разделяют все члены организации. Типология организационной культуры предприятий: национальные и управленческие типы культур. Проблема культурной идентичности предприятий.
3.	Тема 1.2. Руководство: власть	Понятие руководителя организации как индивида, который одновременно является лидером и

	<p>и личное влияние. Мотивация и вознаграждения, основы компенсационного менеджмента</p>	<p>эффективно управляет своими подчиненными. Понятие «инновационного руководителя». Концепции лидерства И. Азизеса, Т. Питерса, Л. Стаута. Теории лидерства: теории черт личности, поведенческие теории, ситуационные теории, харизматическое лидерство. Современные проблемы лидерства. Эмоциональный интеллект и эффективность лидера. Этические проблемы лидерства. Проблемы межкультурного лидерства. Ранние концепции мотивации: теории иерархии потребностей; теория X и Y (theory X, Y); двухфакторная теория (two-factor theory). Современные теории мотивации: теория потребностей Мак-Клелланда (McClelland's theory of needs); теория постановки целей (goal-setting theory); теория закрепления (theory of reinforcers); теория проектирования работы (job design). Теория (модель) ожиданий (expectancy theory). Модель Портера – Лоулера, включающая элементы теории ожиданий и теории справедливости. Основы теории организации оплаты труда, ее основные элементы, задачи, проблемы.</p>
4.	<p>Тема 1.3. Индивидуальное поведение</p>	<p>Основы индивидуального поведения: типы ценностей, лояльность, этическое поведение и межкультурный аспект ценностей. Отношение к работе: удовлетворенность работой, уменьшение диссонанса, связь между отношением и поведением. Факторы, влияющие на восприятие. Индивидуальное поведение и личность. Способы диагностики типов личности. Влияние типа личности на конфликты, процессы коммуникаций. Личность, ключевые характеристики личности. Индикатор типов личности Майерс-Бриггс. Модель «Большая пятерка». Соответствие между типом личности и выполняемой работой. Легитимное влияние организации; частная жизнь; дисциплина; качество трудовой жизни; концепция характеристик труда; восприятие труда; информаторы; принятие решений; методы индивидуального принятия решений. Конфликт; типы конфликтов; процесс конфликта; управление конфликтом; ассертивность; транзакционный анализ; переговоры; ложь.</p>

5.	РАЗДЕЛ 2. ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЙ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ	
6.	Тема 2.1. Групповое поведение	<p>Группы и их значимость. Группа как два лица или более, которые взаимодействуют друг с другом таким образом, что каждое лицо оказывает влияние на других и одновременно находится под влиянием других лиц.</p> <p>Понятие формальные и неформальные группы. Типы формальных групп: группы руководителей, производственные группы, комитеты.</p> <p>Развитие неформальных организаций и их характеристики. Неформальная организация как спонтанно образовавшаяся группа людей, которые вступают в регулярное взаимодействие для достижения определенной цели.</p> <p>Причины вступления персонала в группы и неформальные организации: принадлежность, помощь, защита, общение, тесное общение и симпатия.</p> <p>Характеристика неформальных организаций: социальный контроль, сопротивление переменам, неформальные лидеры. Проблемы, связанные с организационным поведением неформальной организации.</p> <p>Факторы, влияющие на эффективность групп: размер, состав, групповые нормы, сплоченность, конфликтность, статус и функциональная роль ее членов.</p>
7.	Тема 2.2. Организационные изменения и их последствия	<p>Изменения в процессе труда. Перемены внутри организации как реакция на перемены во внешней среде. Природа организационных изменений: модификация целей организации; изменения в системе распределения полномочий и ответственности, в координационных и интеграционных механизмах, деления на отделы, управленческой иерархии, комитетах и степени централизации, т.е. – структурные изменения; изменения в процессах и графиках выполнения задач, внедрение нового оборудования или методов, изменение нормативов и самого характера работы, т.е. – изменения в технологии и задачах; изменения в работниках, т.е. – модификация установок или поведения персонала организации, связанная с технической переподготовкой, групповым общением, мотивацией,</p>

		лидерством, оценкой качества выполнения работ и т.д. Управление изменениями в организации (Лэрри Грейнер): давление и побуждение; посредничество и переориентация внимания; диагностика и сознание; нахождение нового решения и обязательства по его выполнению; эксперимент и выявление; подкрепление и согласие. Стресс; модель стресса; виды стрессов; стрессоры; управление стрессом; психологическое консультирование; дауншифтинг.
8.	Тема 2.3. Современные тенденции организационного поведения	Мировое сообщество как социальная система. Организация в системе международного бизнеса. Социальные, юридические, этические, политические и экономические особенности разных стран мира. Проблемы управления интернациональной рабочей силой и проблема миграции. Роль образования. Мировое сообщество как социальная система. Организация в системе международного бизнеса. Социальные, юридические, этические, политические и экономические особенности разных стран мира. Проблемы управления интернациональной рабочей силой и проблема миграции. Роль образования. Этноцентризм и культурный шок. Культурная адаптация и преодоление барьеров, препятствующих культурной адаптации. Коммуникации между представителями различных культур. Социотехнические системы; ограничения организационного поведения; управление производительность труда; системное мышление; самообучающиеся организации; общество будущего; социальные сети; научение; адаптивность; живая компания; управление талантами; новая этичность.

2.2. Рекомендуемая тематика учебных занятий в форме контактной работы:

Рекомендуемая тематика учебных занятий лекционного типа (предусматривающих преимущественную передачу учебной информации преподавателями):

РАЗДЕЛ 1. ЧЕЛОВЕК В ОРГАНИЗАЦИИ

Тема 1.1. Основы организационного поведения

Тема 1.2. Руководство: власть и личное влияние. Мотивация и вознаграждения, основы компенсационного менеджмента

Тема 1.3. Индивидуальное поведение

РАЗДЕЛ 2. ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЙ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Тема 2.1. Групповое поведение

Тема 2.2. Организационные изменения и их последствия

Тема 2.3. Современные тенденции организационного поведения

2.4. Рекомендуемая тематика учебных занятий семинарского типа
(семинары, практические занятия, коллоквиумы и иные аналогичные занятия:

РАЗДЕЛ 1. ЧЕЛОВЕК В ОРГАНИЗАЦИИ

Тема 1.1. Основы организационного поведения

Вопросы для обсуждения:

1. Опишите, что такое организационное поведение и в чем его важность для процесса управления персоналом. Назовите объект и предмет организационного поведения.

2. Проанализируйте какова взаимосвязь организационного поведения со смежными дисциплинами. Опишите основные научные подходы к изучению организационного поведения.

3. Раскройте содержание понятия “организация” - как место работы. Подумайте и опишите каким образом организация влияет на поведение работников.

4. Объясните в чем сущность работы менеджера и кто такой эффективный менеджер. Раскройте функции и роли менеджера в организации.

Тема 1.2. Руководство: власть и личное влияние. Мотивация и вознаграждения, основы компенсационного менеджмента

Вопросы для обсуждения:

1. Раскройте содержание структурных (лидерских качеств) теорий (теории великих людей, взгляды О.Тида, У.Бенниса, Дж. Ханта).

2. В чем состоит поведенческий подход к лидерству? Опишите эксперименты К. Левина, исследования университета Огайо и Мичиганского университета. Что представляет собой “управленческая решетка” Р.Блейка и Дж. Моутона?

3. Объясните какие модели мотивации применимы в процессе организационного поведения.

4. Раскройте содержание теорий X и Y Д. Мак-Грегора. По какому критерию они различаются?

5. В чем заключается сущность двухфакторной теории мотивации Ф. Герцберга?

Тема 1.3. Индивидуальное поведение

Вопросы для обсуждения:

1. Назовите источники различий в характеристиках личности. Раскройте их содержание.

2. Как индивидуальные характеристики (возраст, пол, семейное положение, продолжительность работы) влияют на поведение человека в организации.

3. Ценностные ориентации, аттитюды и их влияние на поведение личности в организации. Источники когнитивного диссонанса.

4. Взаимосвязь между индивидуальным восприятием, поведением, установками и ценностями.

РАЗДЕЛ 2. ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ ИССЛЕДОВАНИЙ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Тема 2.1. Групповое поведение

Вопросы для обсуждения:

1. Что собой представляют нормы в организации? Каково их предназначение? Как нормы группы связаны с ценностями?

2. Кто и как формирует нормы в организации? Назовите факторы, влияющие на их формирование.

3. На примере своей группы, раскройте влияние норм на поведение членов группы. Какие санкции предусмотрены в вашей группе к нарушителям норм?

4. Какие личностные особенности членов вашей группы оказывают влияние на работу в группе?

Тема 2.2. Организационные изменения и их последствия

Вопросы для обсуждения:

1. Раскройте актуальность эффективного управления поведением организации в целом. Критерии эффективности. Взаимодействие организации с внешней средой.

2. Назовите существующие ограничения, влияющие на эффективное управление организацией. Как несовпадение ролей влияет на качество управленческого процесса? Какие пути повышения управляемости организации, в этом случае вы видите?

3. Что собой представляет четырехуровневая концепция внешней среды? Почему при анализе состояния деятельности организации нужно учитывать влияние состояния общества на данный момент времени? К каким последствиям для организации могут привести изменения в этой части внешней среды?

Тема 2.3. Современные тенденции организационного поведения

Вопросы для обсуждения:

1. Назовите факторы, влияющие на организационную культуру мультинациональной компании. Дайте им краткую характеристику.

2. По каким параметрам выделяются национальные культуры? Оказывают ли они влияние на культуру в организации?

3. По каким критериям классифицирует организационную культуру Г.Хофшted? Охарактеризуйте эти критерии.

4. Опишите факторы, противодействующие и поддерживающие культурную адаптацию в компании.

5. Назовите источники рабочей силы в мультинациональной компании. Опишите, с какими проблемами сталкивается экспатриант в ходе адаптации в своей стране и за рубежом.

Руководствуясь положениями статьи 47 и статьи 48 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"

научно-педагогические работники и иные лица, привлекаемые университетом к реализации данной образовательной программы, пользуются предоставленными академическими правами и свободами в части свободы преподавания, свободы от вмешательства в профессиональную деятельность; свободы выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания; права на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы и отдельной дисциплины.

Исходя из рамок, установленных учебным планом по трудоемкости и видам учебной работы по дисциплине, преподаватель самостоятельно выбирает тематику занятий по формам и количеству часов проведения контактной работы: лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации преподавателем и (или) занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия), и (или) групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с преподавателем, в том числе индивидуальные консультации (по курсовым работам/проектам – при наличии курсовой работы/проекта по данной дисциплине в учебном плане).

Рекомендуемая тематика занятий максимально полно реализуется в контактной работе со студентами очной формы обучения. В случае реализации образовательной программы в заочной / очно-заочной форме трудоемкость дисциплины сохраняется, однако объем учебного материала в значительной части осваивается студентами в форме самостоятельной работы. При этом требования к ожидаемым образовательным результатам студентов по данной дисциплине не зависят от формы реализации образовательной программы.

4.4. Виды учебной работы по дисциплине зафиксированы учебным планом основной профессиональной образовательной программы по указанному направлению и профилю, выражаются в академических часах.

Часы контактной работы и самостоятельной работы студента и часы, отводимые на процедуры контроля, могут различаться в учебных планах ОПОП по формам обучения.

Объем контактной работы включает часы контактной аудиторной работы (лекции/практические занятия/ лабораторные работы), контактной внеаудиторной работы (контроль самостоятельной работы), часы контактной работы в период аттестации. Контактная работа, в том числе может проводиться посредством электронной информационно-образовательной среды института с использованием ресурсов сети Интернет и дистанционных технологий.

5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

основная литература:

1. Организационное поведение : учебник для бакалавриата : [16+] / И. В. Филимонова, А. Б. Вешкурова, Ю. Д. Коннычева [и др.] ; под общ. ред. И. В. Филимоновой ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Прометей, 2022. – 498 с. : ил., табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL:

<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=701073> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-00172-362-2. – Текст : электронный

2. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 231 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684510> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04604-9. – Текст : электронный.

3. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – 3-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2021. – 272 с. : ил., табл. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=621937> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04466-3. – Текст : электронный.

4. Басенко, В. П. Организационное поведение : современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. – 3-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 380 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684483> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04605-6. – Текст : электронный.

5. Организационное поведение (курс лекций, практикум, тесты) : учебное пособие : [16+] / Э. А. Понуждаев, И. Б. Выпрямкина, Н. Ю. Марошина, Т. А. Бадикова. – Москва : Директ-Медиа, 2023. – 376 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=696513> – Библиогр.: с. 321-333. – ISBN 978-5-4499-3376-8. – Текст : электронный.

дополнительная литература

1. Шапиро, С. А. Организационное поведение : учебное пособие : [16+] / С. А. Шапиро. – 2-е изд., доп. и перераб. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. – 446 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562608> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-2986-4. – Текст : электронный..

6. Перечень программного обеспечения, информационных справочных систем и интернет - ресурсов, необходимых для освоения дисциплины

№ п/п	Интернет ресурс (адрес)
1.	Операционная система Windows XP Professional Service Pack 3 Лицензии № 42302228
2.	Microsoft Office Профессиональный плюс 2007 Лицензии № 42302228
3.	StarBoard Software
4.	КИСУЗ
5.	Антивирус: Kaspersky Endpoint Security 10
6.	Доступ в интернет: Договор № RK10091-08 от 31.12.2013
7.	Справочная правовая система Консультант Плюс (Договор № 4/3 от 01.02.2012 г.)
8.	1С: Предприятие 8 (Договор № ОнлН-003561 от 22.10.2008)

9.	Справочная правовая система КонсультантПлюс (Договор №4/3 от 01.02.2012 г.)
----	---

7. Требования к материально-техническому и учебно-методическому обеспечению дисциплины:

Для проведения занятий лекционного типа используются специальные помещения (учебные аудитории), оборудованные техническими средствами обучения – мультимедийной проекционной техникой.

Компьютеры, информационно-телекоммуникационные сети, аппаратно-программные и аудиовизуальные средства, находящиеся в учебных аудиториях:

HP 550 T5670 C2D Intel(R) Core(TM) 2Duo CPU T5670 1.8 GHz.

Интерактивная доска Star Board Hitachi.

Проектор Hitachi ED-A100.

Телевизор Supra

Для проведения занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации достаточно специальных помещений (учебных аудиторий), оборудованных специализированной мебелью (для обучающихся) меловой / маркерной доской.

Для организации самостоятельной работы обучающимся предоставляются помещения, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду института.

8. Образовательные технологии

В процессе освоения дисциплины «Методы принятия управленческих решений» по направлению «Менеджмент» используются следующие образовательные технологии:

1. Стандартные методы обучения:

- лекции;
- практические занятия, на которых обсуждаются основные проблемы, освещенные в лекциях и сформулированные в домашних заданиях;
- письменные или устные домашние задания;
- расчетно-аналитические, расчетно-графические задания;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим/лабораторным занятиям, выполнение указанных выше письменных/устных заданий, работа с литературой.

При освоении дисциплины используются диалектический подход, метод анализа и синтеза, метод индукции и дедукции, социологические методы исследования.

2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

- интерактивные лекции;
- компьютерные симуляции;
- анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода и имитационных моделей;
- деловые и ролевые игры;
- круглые столы;
- групповые дискуссии и проекты;
- психологические и иные тренинги;
- обсуждение результатов работы студенческих исследовательских групп;
- метод выполнения конкретных творческих заданий используется на практических занятиях по темам, перечисленным в разделе 6, настоящей РПД.

9. Требования к промежуточной аттестации и оценочные материалы для ее проведения

Промежуточная аттестация выполняется в форме экзамена – согласно учебному плану. По всем формам обучения формы контроля одинаковые.

В полном объеме оценочные материалы представлены на сайте (<https://ufabist.ru/sveden/education/eduop/>) и хранятся на кафедре, реализующей данную дисциплину.

Разработчик: к.э.н., доцент кафедры экономики и информационных технологий И.Г.Нигматуллин