

МИНОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИЭМ


В.В.Дёмин


май 2017 г.

Рабочая программа дисциплины

Организационное поведение

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом
(уровень бакалавриата)

Профиль подготовки

Управление персоналом организации в экономике знаний

Форма обучения

Очная

Томск–2017

1. Код и наименование дисциплины

Б.1.22 Организационное поведение

2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата

Дисциплина относится к базовой части ООП ВО бакалавриата по направлению 38.03.03 "Управление персоналом".

3. Год/годы и семестр/семестры обучения.

Дисциплина преподается в 3 семестре 2-го года обучения по программе бакалавриата «Управление персоналом организации в экономике знаний» по направлению 38.03.03 "Управление персоналом".

4. Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия (если есть).

Входными требованиями для изучения дисциплины является знание основ философии, социологии, менеджмента, деловых коммуникаций.

«Входными» знаниями, умениями и готовностями обучающегося, необходимыми при освоении данной дисциплины и приобретенными в результате освоения предшествующих дисциплин, являются:

- понимания особенностей поведения больших групп людей;
- понимания специфики управленческой деятельности;
- понимания того, с какими групповыми правилами соотнобразуется индивидуальное поведение индивидов;
- наличие представления о структуре организации и процедурах принятия управленческих решений.

5. Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа, из которых 40 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (16 часов – занятия лекционного типа, 24 часа – практические занятия), 68 часов составляет самостоятельная работа обучающегося, 36 часов – подготовка к экзамену.

Форма промежуточного контроля – экзамен (3 семестр).

6. Формат обучения

Очный

7. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОПК-1, I уровень знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом,	З (ОПК-1) - I Знать основные концепций управления персоналом, модели анализа оргповедения и методы управления оргповедением. У (ОПК-1) - I Уметь: применять теоретические положения для анализа реальных ситуаций, объяснения поведения людей в организации, принятия решений по изменению поведения. В (ОПК-1) – I Владеть: навыками применения теоретических положений в практике управления персоналом организации

умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	
ПК-23, I уровень знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	З (ПК-23) - I Знать принципы проведения исследований удовлетворенности и вовлеченности персонала; У (ПК-23) - I Уметь: определять проблему исследования мотивации и вовлеченности для анализа организационного поведения; В (ПК-23) - I Владеть: базовыми методами исследования системы мотивации в организации.

8 Содержание дисциплины (модуля) и структура учебных видов деятельности

№	Наименование разделов и тем	Всего (час.)	Контактная работа (час.)		Самостоятельная работа (час.)
			Лекции	Семинары	
1	Организационное поведение как категория эффективности организации	14	2	4	8
2	Личность работника как субъект и объект организационного поведения	16	2	4	10
3	Мотивационная основа организационного поведения	20	2	4	14
4	Социальная среда организации и организационная культура	22	4	4	14
5	Формирование эффективной группы	18	4	4	10
6	Лидерское поведение. Стили руководства. Власть и авторитет в организации	18	2	4	12
	Промежуточный контроль (экзамен)	36			
	Итого	144	16	24	68

Программа курса «Организационное поведение»

Тема 1. Организационное поведение как категория эффективности организации.

Понятие ОП. Уровни ОП. Основные направления изучения организационного поведения. ОП как основа формирования социально-экономических отношений всех уровней. Факторы, определяющие ОП. Направленность ОП: в отношении собственности, в воспроизводственном процессе, при реализации властных отношений. Условия формирования ОП: экономическая среда, социо-культурная, этническая, правовая среда.

Тема 2. Личность работника как субъект и объект организационного поведения.

Развитие взглядов на поведение личности в организации: классическая теория управления, школа “человеческих отношений”, концепция “менеджмента персонала” бихевиоризм (Д. Уотсон), школа поведенческих наук, теория социального научения.

Понятие трудового потенциала человека, компоненты трудового потенциала. Факторы эффективности производства с позиций управления трудовым потенциалом. Понятие профессионализма, его составляющие: профессия, специальность, квалификация. Понятие компетенции. Профессиональные компетенции предпринимателя.

Тема 3. Мотивационная основа организационного поведения.

Мотивация личности – основа формирования организационного поведения. Взаимосвязь понятий: потребности, мотивы, стимулы. Классификация потребностей и мотивов. Модель мотивации. Мотивационные побуждения. Социо-культурная ориентация личности и организации. Роль организационной культуры в системе мотивации личности. Особенности мотивации в организациях различных сегментов бизнеса. Влияние структуры организации на систему мотивации. Основные подходы в содержательных теориях мотивации (А. Маслоу, Р. Альдерфера, Д. МакКлеланда, Ф. Герцберга). Сравнительная оценка содержательных теорий мотивации и их значение для организационного поведения. Условия использования содержательных теорий. Процессуальные теории мотивации. Теория трудовой мотивации Д.Аткинса. Теория ожидания В.Врума. Теория справедливости С. Адамса. Модель Портера – Лоулера. Их особенности и отличия от содержательных теорий. Условия использования процессуальных теорий мотивации. Зависимость между удовлетворением и производительностью. Поведение при постоянной неудовлетворенности работой. Рекомендации в отношении несправедливой оплаты.

Тема 4. Социальная среда организации и организационная культура.

Понятие организационной культуры и ее связь с организационным поведением, подходы к культуре организации. Определение «организационной» и «корпоративной» культуры: общее и отличия. Организационная культура как необходимое условие развития организации. Метод метафорического сравнения различных бизнес культур для понимания межкультурных различий (по М.Гэннону). «Переменные» для измерения различных бизнес культур». Образцы социального взаимодействия (по Т.Парсонсу). «Пятимерное измерение» культуры (Г.Хофстед). «Шестимерное» измерение культуры (Г. Шейн, Дж. Дистефано). Факторы формирования организационной культуры. Внутренние и внешние факторы, влияющие на формирование организационной культуры. Метафорические модели. Организация как живой организм. Жизненный цикл корпоративной культуры. Методы изменения корпоративной культуры. Примеры по формированию адекватной организационной культуры в Российских и Западных компаниях.

Тема 5. Формирование эффективной группы.

Основные переменные, влияющие на индивидуальное поведение (внешняя среда, внутренняя среда). Понятие и структура организационного окружения. Соотношение ожиданий человека и организации. Распределение ролей в группе, организации и обществе. Модели поведения человека в организации.

Тема 6. Лидерское поведение. Стили руководства. Власть и авторитет в организации.

Лидерство, власть и руководство. Классические исследования лидерства. Лидер как субъект управления. Функции лидера. Сущность лидерства: лидерское поле. Личные качества лидера и его умения: харизматические, организационные и креативные. Умения технологические, психологические и концептуальные. Лидерство и авторитет. Основы власти руководителя в организации: принуждение, собственность на ресурсы, авторитет, добровольное подчинение. Власть и полномочия. Баланс власти. Поведение, квалификация и действия руководителя. Сущность стиля руководства. Факторы,

определяющие выбор стиля работы руководителя. Ответственность работников и руководителей. Условия и формы участия.

9. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) и методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю).

Для закрепления теоретического материала предполагается самостоятельное выполнение заданий, что позволяет обратить внимание на наиболее сложные и ключевые вопросы в организационном поведении, помочь студентам систематизировать и лучше усвоить пройденный материал. В ходе выполнения заданий студентам необходимо ознакомиться с вопросами, вынесенными на самостоятельное чтение, дополнительную литературу.

10. Форма промежуточной аттестации и фонд оценочных средств

10.1 Перечень компетенций выпускников образовательной программы, в формировании которых участвует дисциплина (модуль), и их карты

ОПК-1 - знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации

ПК-23 - знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике

Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
		1	2	3	4	5
ОПК-1, I уровень знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации	<p>З (ОПК-1) - I Знать основные концепций управления персоналом, модели анализа оргповедения и методы управления оргповедением.</p> <p>У (ОПК-1) - I Уметь: применять теоретические положения для анализа реальных ситуаций, объяснения поведения людей в организации, принятия решений по изменению поведения.</p> <p>В (ОПК-1) – I Владеть: навыками применения теоретических положений в практике управления персоналом организации</p>	<p>Выставляется обучающемуся, обнаружившему отсутствие знаний основного учебного материала, не выполнившему предусмотренные программой практические задания, который не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.</p>	<p>Выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий. Оценка "неудовлетворительно" ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.</p>	<p>Заслуживает обучающийся, обнаруживший знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знакомых с основной литературой, рекомендованной программой. Оценка "удовлетворительно" выставляется обучающимся, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.</p>	<p>Заслуживает обучающийся, обнаруживший полное знание учебного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе практические задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.</p>	<p>Заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой.</p>

Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
		1	2	3	4	5
ПК-23, I уровень знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенност и персонала работой в организации и умением использовать их на практике	З (ПК-23) - I Знать принципы проведения исследований удовлетворенности и вовлеченности персонала; У (ПК-23) - I Уметь: определять проблему исследования мотивации и вовлеченности для анализа организационного поведения; В (ПК-23) - I Владеть: базовыми методами исследования системы мотивации в организации.	Выставляется обучающемуся, обнаружившему отсутствие знаний основного учебного материала, не выполнившему предусмотренные программой практические задания, который не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	Выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий. Оценка "неудовлетворительно" ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	Заслуживает обучающийся, обнаруживший знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знакомых с основной литературой, рекомендованной программой. Оценка "удовлетворительно" выставляется обучающимся, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Заслуживает обучающийся, обнаруживший полное знание учебного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе практические задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.	Заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой.

10.2. Типовые контрольные задания, используемые для оценки результатов обучения и характеризующие этапы формирования соответствующих компетенций
Представлены в Фонде оценочных средств по дисциплине

11. Ресурсное обеспечение

11.1 Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная литература

1. Теория организации и организационное поведение: учебник для магистров, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям /Антонов В.Г., Бобылева Н.В., Громова О.Н. и др.]; под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой, А.В. Райченко; Государственный университет управления, Москва: Юрайт, 2014, 470 с.: ил.
2. Организационное поведение. (Теория менеджмента: организационное поведение.) Практикум: учебное пособие: [для студентов вузов по направлению "Менеджмент"]/ Т.П. Хохлова, Москва: Магистр [и др.] , 2015, 254 с.
3. Организации: системы и люди /А.И. Пригожин, Москва: Ленанд, 2015, 173 с., Изд. 2-е
4. Организационное поведение. Новые направления теории: учебное пособие: [для преподавателей и учащихся вузов экономического и управленческого профиля]/ Д.С. Петросян, Н.Л. Фаткина; под ред. Б.А. Райзберга, Москва: ИНФРА-М, 2016, 270 с.

Дополнительная литература

1. Организационное поведение: учебное пособие: [для студентов экономических специальностей] /С.Р. Семушкина; Моск. гос. ун-т им. Ломоносова, Экон. фак., Москва: Издательство Московского университета, 2014, 204 с.: рис. 2-е изд.
2. Организационная психология: [пер. с нем.] /Л. Фон Розенштиль, В. Мольт, Б. Рюттигер; [науч. ред.: П.К. Власов], Харьков: Гуманитарный центр, 2014, 462 с.: ил.
3. Организационное поведение государственных служащих: уч. пособие: [для вузов по направлению "Менеджмент"]/Н.Л. Захаров, Москва: ИНФРА-М, 2014, 235 с.
4. Организационное поведение: учебное пособие: [для студентов вузов, обучающихся по специальности "Менеджмент организации"]/В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов, Москва: Дашков и К°, 2014, 380 с.
5. Психология труда: учебник и практикум для академического бакалавриата: [для студентов вузов по направлениям "Психология", "Социология", "Менеджмент", "Экономика", "Управление персоналом", аспирантов, преподавателей /Манухина С.Ю., Ерофеев А.К., Глушач Н.Н. и др.]; под общ. ред. С.Ю. Манухиной; Моск. гос. ун-т экон. статистики и информации, Москва: Юрайт, 2015, 485 с.

11.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет

1. Портал управления персоналом // URL: <http://www.hrm.ru/>
2. Сообщество менеджеров // URL: <http://www.e-xecutive.ru/>
3. Эксперт // URL: <http://www.expert.ru/>
4. Trainings.Ua/ // URL: <http://www.trainings.ua/>
5. РосБизнесКонсалтинг // URL: <http://www.rbc.ru/>
6. Управление компанией // URL: <http://www.management.web-standart.net/>
7. Журнал «Управление персоналом» // URL: <http://www.top-personal.ru/>
8. Организационное поведение – модели // URL: <http://psyfactor.org/personal/personal14-04.htm>

9. HR-Portal. Сообщество и публикации // URL: <http://www.hr-portal.ru/>
10. Журнал «Кадровое дело» // URL: <http://kdelo.ru/>
11. HR-Journal // URL: <http://www.hr-journal.ru/>

Электронные библиотечные системы, доступные в сети ТГУ

1. ЭБС Лань - <http://e.lanbook.com/>
2. ЭБС Консультант студента - <http://www.studentlibrary.ru/>
3. ЭБС Юрайт - <http://www.biblio-online.ru/>
4. ЭБС ZNANIUM.com (110 книг) - <http://znanium.com/catalog.php>.

11.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса, включая программное обеспечение, информационные справочные системы (при необходимости)

Научная библиотека на базе Национального исследовательского Томского государственного университета (НБ ТГУ) обеспечивает необходимую учебно-методическую и информационную поддержку студентам: фонд НБ ТГУ - 4 млн. экземпляров, включая электронные российские и зарубежные сетевые ресурсы – научная электронная библиотека eLIBRARY.ru, EAST VIEW, Scopus, WoS, электронная библиотека Издательского дома «Гребенников», электронно-библиотечная система издательского дома «Лань» и многие др. НБ ТГУ обеспечивает каждого студента основными учебными и учебно-методическими изданиями, необходимыми для организации учебного процесса в соответствии с требованиями к основной образовательной программе. Содержание изданий представлено на сайте НБ ТГУ <http://www.lib.tsu.ru/>, в разделе «Электронные ресурсы» - <http://www.lib.tsu.ru/ru/elektronnye-resursy>. Студенты обеспечены индивидуальным неограниченным доступом с любого компьютера НБ ТГУ к электронным ресурсам.

11.4 Описание материально-технической базы

Для проведения занятий по дисциплине «Организационное поведение» необходимы аудитории, в обязательном порядке оборудованные доской, экраном или проекционным аппаратом, компьютером. Для самостоятельной работы в ходе изучения дополнительной литературы и выполнения заданий необходимы компьютеры или ноутбуки, доступ к сетевым ресурсам через Научную библиотеку.

12. Язык преподавания: русский.

13. Преподаватель (преподаватели).

Автор: канд. экон. наук, доцент И.В. Краковецкая

Рецензент: канд. экон. наук, доцент, Н.А. Редчикова

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии Института экономики и менеджмента

Протокол № 6 от « 30 » мая 2017 г.