

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Факультет психологии



УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета психологии

Факультет
психологии

Д.Ю. Баланев

20 22 г.

Рабочая программа дисциплины

Организационное поведение

по направлению подготовки

39.03.03 Организация работы с молодежью

Направленность (профиль) подготовки:

«Социально-гуманитарные технологии сопровождения молодежных инициатив»

Форма обучения

Очная

Квалификация

Бакалавр

Год приема

2020

Код дисциплины в учебном плане: Б1.О.34

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель ОП

Под М.А. Подойнищина

Председатель УМК

Щеглова Э.А. Щеглова

1. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

– ОПК-4 – Способен к осуществлению внутриведомственного и межведомственного взаимодействия для эффективного решения профессиональных задач в сфере молодежной политики.

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

ИОПК-4.1. Ориентируется в специфике деятельности общественных институтов, молодежных и детских общественных объединений по работе с молодежью и оказания услуг в сфере молодежной политики;

ИОПК-4.2. Руководствуется нормативно-правовой базой, аналитическими и методическими документами, профессиональной информацией при решении задач в сфере молодежной политики;

ИОПК-4.3. Применяет навыки эффективной деловой коммуникации при осуществлении внутриведомственного и межведомственного профессионального взаимодействия для решения задач в сфере молодежной политики.

2. Задачи освоения дисциплины

- освоить понятийный аппарат в области организационного поведения,
- сформировать системные представления о современной практике и технологиях управления поведением сотрудников в организации,
- научиться применять понятийный аппарат в области организационного поведения для решения практических задач адаптации, мотивации, развития сотрудников

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к обязательной части образовательной программы.

4. Семестр(ы) освоения и форма(ы) промежуточной аттестации по дисциплине

Семестр 6, зачет.

5. Входные требования для освоения дисциплины

Для успешного освоения дисциплины требуются результаты обучения по следующим дисциплинам: философия, психология личности

6. Язык реализации

Русский

7. Объем дисциплины (модуля)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 часов, из которых:

- лекции: 16 ч.;
- практические занятия: 28 ч.;

Объем самостоятельной работы студента определен учебным планом.

8. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам

Тема 1. Организационное поведение как область знаний и практики.

История развития ОП как прикладной научной дисциплины. Источники ОП. Предмет и методы ОП. Подходы к пониманию организации и человека в организации: от «человека экономического» до «человека будущего». Уровни анализа ОП: организация, группа, индивид. Факторы формирования ОП: организационные нормы и правила – особенности конкретной ситуации, личностные характеристики – индивидуальные умения и навыки человека.

Тема 2. Организационная культура как фактор организационного поведения.

Организационная культура: сущность, функции, основные типологии. Спиральная динамика как модель анализа организационной культуры. Модели организационного поведения в разных оргкультурах. Формирование и развитие ОК. Культуры молодежных организаций и объединений. Развитие внутренних коммуникаций в сообществе.

Тема 3. Классические исследования и современные подходы к пониманию лидерства. Командное лидерство. SHIVA-мир и современные требования к лидеру.

Тема 4. Группы и команды в организации. Неформальные группы и объединения. Групповые взаимодействия и трудовые роли в группе. Групповая сплоченность. Групповые феномены. Отличие команды от группы. Командные роли по Белбину. Проектная команда. Этапы развития команды. Эффективность команды.

Тема 5. Конфликты в организации: факторы, типы, уровни, функции. Продуктивное взаимодействие в конфликте. Коммуникативные техники сотрудничества.

Тема 6. Ценности и установки. Самоэффективность. Нормативные кризисы самоопределения и профессионального развития человека.

Тема 7. Трудовая мотивация как основа организационного поведения. Основные подходы к изучению трудовой мотивации: содержательные и процессуальные теории (Ф. Герцберга, Р. Альдерфера, Д. МакКлеланда, В.Врума, С. Адамса, Портера – Лоулера, др.).

Современные подходы к пониманию трудовой мотивации: самодетерминация и внутренняя мотивация (Э.Деси). Управление вовлеченностью.

9. Текущий контроль по дисциплине

Текущий контроль по дисциплине проводится путем контроля посещаемости, тестов по лекционному материалу, решения кейсов по темам, выполнения домашних заданий, и фиксируется в форме контрольной точки не менее одного раза в семестр.

10. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации

Зачет в шестом семестре проводится в письменной форме в тестовом формате. Тест содержит 20 вопросов, проверяющих ИОПК-4.1, ИОПК-4.2, ИОПК-4.3.

Примеры тестовых вопросов:

1. Допишите: Этот тип власти обладает потенциалом поддерживаться без непосредственного контроля со стороны субъекта власти _____ власть

2. Допишите недостающее: выделяют следующие виды адаптации: организационную адаптацию, профессиональную адаптацию, психофизиологическую адаптацию, _____

3. Допишите недостающее:

Склонность людей объяснять ошибки и неудачи других людей скорее их личными особенностями, чем обстоятельствами, называется _____

4. Допишите недостающее:

Способ мышления в группе, который характеризуется иллюзией неуязвимости группы, безусловной верой в этичность группы, стереотипным взглядом на противника, иллюзией единомыслия, самоцензурой критики называется _____ мышления

5. Выберите верное:

Основные различия между авторитарным, демократичным и либеральным стилями лидерства связаны с

- а. тем, какой тип власти используется
- б. тем, какая сила влияния есть у лидера
- в. тем, кто принимает решения, касающиеся действий группы
- г. тем, какие взаимоотношения устанавливаются в группе последователей
6. Распределите факторы, влияющие на мотивацию работника по группам:

1 Группа – Гигиенические факторы: а, б, в, д, ж

2 Группа – Мотивирующие факторы: г, е, з

- а. Политика фирмы и администрации
- б. Условия работы
- в. Высокое вознаграждение, заработок
- г. Высокая степень ответственности
- д. Хорошие межличностные отношения
- е. Возможность профессионального роста
- ж. Степень непосредственного контроля за работой
- з. Признание трудового вклада
7. Выберите верное:

Условиями эффективного командного (разделенного) лидерства являются:

- а. Отсутствие разногласий в команде.
- б. Уменьшение полномочий команды.
- в. Уменьшение влияния каждого отдельного члена команды.
- г. Расширение возможностей каждого члена команды осуществлять лидерские функции.

д. Яркий лидер в команде

8. В модели Белбина две роли отвечают за инновации в команде – первый за счет собственной креативности, второй – за счет высокой коммуникативности и широко развитых связей. Укажите их. Генератор идей и изыскатель

Оценка «зачтено» за тест выставляется, если студент дал не менее 70 % верных ответов (14 ответов).

11. Учебно-методическое обеспечение

а) Электронный учебный курс по дисциплине в электронном университете «Moodle» - <https://moodle.tsu.ru/course/view.php?id=30663>

б) Оценочные материалы текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине.

в) Методические указания по организации самостоятельной работы студентов.

12. Перечень учебной литературы и ресурсов сети Интернет

а) основная литература:

– Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 453 с.

– Базаров Т. Ю., Еремин Б. Л., Аксенова Е. А., Малиновский П. В., Малиновская Н. М. Управление персоналом: Учебник для вузов / Базаров Т. Ю [и др.]. – М.: Издательство: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 560 с.

б) дополнительная литература:

– Основы теории управления: Учебное пособие/А.П. Балашов - М.: Вузовский учебник, НИЦ ИНФРА-М, 2021. - 280 с. - URL: <http://znanium.com/bookread2.php?book=49191>

– Литвина С.А. Мотивирование и развитие подчиненных.// Эффективный менеджмент: Практикум/ ред. Т.Ю. Базаров.- Томск: Издательский Дом ТГУ, 2015 - с.69-84. (полный текст доступен http://www.rosmintrud.ru/ministry/programms/gossluzhba/5/6/Z_846_Effektivnyj_menedzhment.pdf)

–Литвина С.А. Управление коммуникациями в проекте: учебно-методический комплекс. Томск: Томский государственный университет, 2011. – 1 CD-R. – 111 с. (НБ ТГУ Электронный ресурс <http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Repository/vtls:000422243>)

4. Чанько А.Д. Команды в современных организациях: Учебник / А.Д. Чанько СПб Издательство "Высшая школа менеджмента" 2011. – 408 с.

в) ресурсы сети Интернет:

– открытые онлайн-курсы

– <http://hr-portal.ru/>

– <http://www.e-xecutive.ru/>

– <http://hrm.ru/>

– <http://www.top-personal.ru/>

– Общероссийская Сеть КонсультантПлюс Справочная правовая система.

<http://www.consultant.ru>

13. Перечень информационных технологий

а) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

– Microsoft Office Standart 2013 Russian: пакет программ. Включает приложения: MS Office Word, MS Office Excel, MS Office PowerPoint, MS Office OneNote, MS Office Publisher, MS Outlook, MS Office Web Apps (Word Excel MS PowerPoint Outlook);

– публично доступные облачные технологии (Яндекс диск и т.п.).

б) информационные справочные системы:

– Электронный каталог Научной библиотеки ТГУ –

<http://chamo.lib.tsu.ru/search/query?locale=ru&theme=system>

– Электронная библиотека (репозиторий) ТГУ –

<http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Index>

– ЭБС Лань – <http://e.lanbook.com/>

– ЭБС Консультант студента – <http://www.studentlibrary.ru/>

– Образовательная платформа Юрайт – <https://urait.ru/>

– ЭБС ZNANIUM.com – <https://znanium.com/>

– ЭБС IPRbooks – <http://www.iprbookshop.ru/>

14. Материально-техническое обеспечение

Аудитории для проведения занятий лекционного типа.

Аудитории для проведения занятий семинарского типа, индивидуальных и групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой и доступом к сети Интернет, в электронную информационно-образовательную среду и к информационным справочным системам.

15. Информация о разработчиках

Литвина Светлана Алексеевна, канд. психол.наук, кафедра организационной психологии, факультет психологии НИ ТГУ, доцент.