

**МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»**

Кафедра «Управление производством и кадровое обеспечение
 транспортного комплекса»

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Организационное поведение»

Направление подготовки:	<u>38.03.03 – Управление персоналом</u>
Профиль:	<u>Управление персоналом организации</u>
Квалификация выпускника:	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения:	<u>очная</u>
Год начала подготовки	<u>2019</u>

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины (модуля) «Организационное поведение» является формирование соответствующих компетенций.

Основной целью изучения учебной дисциплины «Организационное поведение» является формирование у обучающегося компетенций в области Организационного поведения по видам деятельности:

организационно-управленческой;

информационно-аналитической;

Задачи.

Дисциплина предназначена для получения знаний для решения следующих профессиональных задач (в соответствии с видами деятельности):

организационно-управленческая деятельность:

- организация работы исполнителей (команды исполнителей) для осуществления конкретных проектов;

- мотивирование и стимулирование персонала.

информационно-аналитическая деятельность:

- сбор, обработка и анализ информации о индивидуальных представлениях, ценностях и познавательных способностях персонала организации для принятия управленческих решений;

- анализ действующей системы мотивации персонала организацией;

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Организационное поведение" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его базовую часть.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОПК-1	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.
ПКО-2	Способность методически грамотно определять экономические показатели, в том числе экономическую эффективность, использования персонала

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

5 зачетных единиц (180 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Тестирование. Проводится два раза в течение изучения дисциплины (семестр) письменно. Не менее, чем за 2 недели до проведения тестирования, преподаватель должен подготовить бланки заданий, а также определить критерии оценки. Не менее, чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить студентам исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме и теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки. Каждому студенту отводится на тестирование 40 минут, по 2 минуты на каждое задание. Студент вытягивает из общей пачки как на

экзамене. Оценка результатов тестирования производится преподавателем в соответствии с ключами к тесту, результат сообщается через неделю. До окончания теста студент может еще раз просмотреть все свои ответы на задания и при необходимости внести коррективы. Активный семинар. В процессе семинара студенты выступают с презентациями, отвечают на вопросы аудитории и преподавателя. В конце семинара проводится групповое обсуждение. Конспектирование. Студент получает у преподавателя материал для конспектирования методические указания по составлению конспектов. После внимательного прочтения, студент составляет по каждой теме не менее 5 вопросов по образцу, приведенному в методическом указании. Далее, по прочитанному материалу, студент составляет блок-схемы, которые раскрывают логическую последовательность изложения материала. Опираясь на опорный конспект, студент должен воспроизвести прочитанный материал своими словами..

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

РАЗДЕЛ 1

ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Тема: 1. Организация, поведение, эффективность

Сущность организации, ее виды. Цели и задачи организации. Поведение как категория. Причинность и взаимосвязь поведения личности, группы, организации. Эффективность деятельности организации, работы групп, индивида и их взаимосвязь. Конечный критерий эффективности организации - ее выживание на рынке. Краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные критерии эффективности. Показатели эффективности. Временная модель эффективности.

Тема: 2. Двойственная природа организаций

Модель организации, основанная на теории систем. Модель участвующих сторон. Сетевая модель. Четыре типа отношений в организации: деловые (инструментальные) отношения, социо-эмоциональные отношения, отношения силы и зависимости, отношения при ведении переговоров. Противоречивость четырех типов отношений. Поведение и динамика групповых единиц. Модель участвующих сторон в системе.

РАЗДЕЛ 2

ЛИЧНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ

Тема: 3. Основные характеристики личности, определяющие ее поведение.

Особенности личности, определяющие ее поведение: природные свойства («большая пятерка» характеристик), возрастные психологические особенности; психические процессы, свойства и состояния. Эмоциональная сфера личности. Волевая сфера личности. Мотивационная сфера личности (потребности, мотивы, направленность, склонности, основные личностные диспозиции – тревожность, мотив достижения, мотив аффилиации, мотив власти, агрессия). Локус контроля. Факторы, влияющие на поведение личности в организации. Я-концепция личности, психологические механизмы защиты. Оценка и самооценка личности.

Тема: 4. Установки личности

Природа, функции и основные характеристики понятия «установки» в ОП. Компоненты установок. Функции установок: приспособления, защиты своего Я, выражение ценностных ориентации. Причины затруднений в изменении установок. Способы изменения установок. Теория когнитивного диссонанса. Влияние установок личности на социально-психологический климат организации. Удовлетворенность трудом. Преданность организации.

Теория атрибуции, ее применение для определения причин поведения личности. Ошибки атрибуции. Выученная беспомощность.

Тема: 5. Ролевое поведение в организации

Сущность теории интеракционизма (ролевой теории) Дж. Мида. Социальные роли личности. Ролевое поведение и ролевое ожидание индивида в организации.

Ролевые конфликты: конфликт «личность - роль», конфликт внутри роли, конфликт между ролями. Последствия и методы преодоления ролевых конфликтов. Управление поведением личности для приведения в соответствие ролевого поведения и ожиданий. Регламентация социальных ролей личности в организации. Особенности управления поведением личности на разных уровнях иерархии управления.

РАЗДЕЛ 3

МОТИВАЦИЯ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ

Промежуточный контроль № 1 осуществляется путём тестирования

Тема: 6. Сущность мотивационного процесса

Мотивация личности - основа формирования организационного поведения. Модель мотивации. Внутренне и внешнеорганизованная мотивация. Эффективность мотивации.

Тема: 7. Мотивация трудовой деятельности (содержательные и процессуальные теории 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 постоянном неудовлетворенности работой.

Тема: 8. Трудовая мотивация посредством проектирования рабочего места и целеполагания

Проектирование рабочего места (ПРМ). Предыстория концепции проектирования рабочего места. Обогащение труда. Характеристики работ и формирование рабочих заданий. Диагностика и измерение масштабов задания. Рекомендации по перепроектированию рабочих мест. Качество трудовой жизни и социотехническое проектирование.

Современные подходы к КТЖ: самоуправляемые бригады.

Целеполагание. Теоретические основания целеполагания. Исследования воздействия целеполагания. Применение целеполагания к функционированию организационной системы.

Тема: 9. Регулирование поведения индивида

Прикладное значение теорий мотивации. Экономическое стимулирование личности, групп. Деньги как средство вознаграждения работника. Деньги в контексте мотивационных теорий. Социальные блага в теории мотивации.

Оценка результативности. Создание эффективной системы вознаграждений в организации. Особенности экономического стимулирования собственника, участника (вкладчика), наемного работника. Оплата труда и участие в доходах. Роль карьеры в системе мотивации.

РАЗДЕЛ 3

ЛИДЕРСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ

Тема: 12. Природа организационного лидерства

Понятие лидерства. Определения лидерства. Лидерство и руководство. Лидер и менеджер. Истоки лидерства. Природа лидерства. Теория черт. Концепции харизматического лидерства. Факторно-аналитическая и ситуационная теории лидерства. Теория конституентов и интерактивный анализ.

Мотивация и типы лидерства. Психоаналитическое объяснение мотивации лидерства.

Инструментальная и игровая мотивации. Типологии лидерства. Управление лидерством в организации. Выявление лидеров. Развитие лидерства. Учет интересов группы и неформальное лидерство. Интеграция лидеров. Устранение деструктивного лидерства. Запрещенные приемы.

РАЗДЕЛ 3

ВЛАСТЬ И ПОЛИТИКА

Промежуточный контроль № 2 осуществляется путём тестирования

Тема: 13. Власть и авторитет

Понятия власти и авторитета. Определения власти. Свойства и формула власти. Авторитет и его виды.

Структура власти. Компоненты власти. Ресурсы власти. Основания, виды и механизм власти.

Основания и виды власти.

Централизация, децентрализация и делегирование власти. Модификации власти.

Тема: 14. Микрополитика в организации

Политика в организации. Понятие микрополитики. Формы (игры) микрополитики. Тактика руководителя.

РАЗДЕЛ 4

ФОРМИРОВАНИЕ ГРУППОВОГО ПОВЕДЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

Тема: 10. Групповое поведение, групповые нормы поведения, конформизм

Понятие и характеристики группы. Задачи и принципы формирования групп. Теории группообразования (близости, формирования групп, равновесия обмена). Виды групп и факторы их создания. Условия достижения синергетического эффекта в группе. Межгрупповая динамика. Степень сплоченности группы, методы определения сплоченности группы.

Групповые нормы поведения как регулятор поведения личности. Этапы формирования групп. Появление общественного мнения в группе.

Зависимость индивида от мнения большинства участников группы. Явление конформизма. Внутренний и внешний конформизм. Поведение личности в условиях группового давления.

Тема: 11. Природа формальных и неформальных групп, их виды

Основные системные факторы функционирования формальных групп. Разновидности формальных групп. Рабочие группы как формы функционирования личности в организации. Принципы создания рабочих групп и роли отдельных личностей.

Регламенты организационного поведения в рабочих группах. Опыт формирования рабочих групп в различных организациях. Команды в условиях современных организаций. Особенности самоуправляемых команд.

Причины присоединения индивида к группе. Функции и виды неформальных групп.

Природа неформальных групп. Преимущества и недостатки неформальных групп.

Особенности создания неформальных групп в организации, их влияние на эффективность

деятельности организации.

РАЗДЕЛ 5

СТИЛИ, ТЕХНИКА, СРЕДСТВА И МОДЕЛИ РУКОВОДСТВА

Тема: 15. Стиль руководства

Классические стили руководства. Понятие стиля руководства. Классические стили руководства. Организационная эффективность демократического, авторитарного и попустительского стилей.

Современные интерпретации стилей руководства. Авторитарный стиль. Модификации авторитарного стиля. Кооперативный стиль. Требования кооперативного стиля. Условия эффективности кооперативного стиля. Тренерский стиль.

Одномерные и многомерные стили руководства. Понятие одномерных и многомерных стилей. Стили, ориентированные на задачу и на людей. Решетка стилей руководства.

Факторы, влияющие на выбор стиля

Тема: 16. Техника, средства и модели руководства

Понятие техники руководства. Рамочное (by Exception) управление и управление посредством делегирования (by Delegation).

Управление по целям. Условия эффективности и общий механизм управления по целям.

Достоинства и недостатки управления по целям. Управление по результатам и системное управление.

Средства руководства. Информирование, индивидуальная беседа и обсуждение.

Конференция, переговоры и жалоба. Признание и похвала. Критика, порицание и участие.

РАЗДЕЛ 6

ИЗМЕНЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

Тема: 17. Направления и методы организационного развития

Необходимость изменений для развития организации. Изменения, с которыми сталкиваются организации. Организационное развитие. Модель управления организационным развитием. Проблемы организационного развития. Направления и формы организационного поведения. Необходимые меры по осуществлению эффективного руководства процессом преобразований. Принципы обучения в рамках организационного развития.

Тема: 18. Преодоление сопротивления нововведениям

Подготовка работников к необходимости изменений. Инновационность и поведение личности. Изменения в процессе труда. Сопротивление изменениям.

Успешное осуществление изменений. Научение поведению. Концепция научения поведению. Типы поведения индивида в организации и типы научения поведению.

Сознательное научение поведению. Компенсации в процессе научения, их виды.

Тема: 19. Стресс на рабочем месте

Стресс как результат нововведений. Сущность стресса. Причины стрессов в организации. Фрустрация. Виды стрессов: хронический, острый, физиологический, психологический.

Стадии стресса. Управление стрессом: на уровне личности и на уровне организации.

Стресс и показатели выполнения производственных заданий. Влияние стресса на эффективность деятельности организации.

РАЗДЕЛ 7

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В СИСТЕМЕ МЕЖДУ-НАРОДНОГО БИЗНЕСА

Тема: 20. Особенности организационного поведения в мультинациональной организации

Специфика мультинациональной организации. Социальные условия. Индивидуальные особенности: индивидуализм-коллективизм. Юридические и этические условия. Экономические и политические условия. Дистанция власти. Мультипликативный эффект обучения. Влияние процессов глобализации на ОП в мультинациональной организации.

Тема: 21. Перспективы организационного поведения

Развитие тенденции по превращению ОП в конкретную область знаний, связанную с эффективностью управления организацией и ее персоналом. Развитие сфер ОП, связанных с процессами и поведением как таковым: корпоративная культура, стресс на рабочем месте, удовлетворение работой, неформальная организация, управленческие роли, лидерство. Коммуникации и взаимодействие представителей различных культур.

ЭКЗАМЕН