

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

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИТТСУ

П.Ф. Бестемьянов

26 мая 2020 г.

Кафедра «Управление производством и кадровое обеспечение
транспортного комплекса»

Автор Корсакова Валентина Викторовна, к.э.н., доцент

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Организационное поведение

Направление подготовки:	38.03.03 – Управление персоналом
Профиль:	Управление персоналом организации
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	очно-заочная
Год начала подготовки	2020

Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 10 26 мая 2020 г. Председатель учебно-методической комиссии С.В. Володин	Одобрено на заседании кафедры Протокол № 8 21 мая 2020 г. И.о. заведующего кафедрой А.Б. Письменная
--	---

Рабочая программа учебной дисциплины (модуля) в виде электронного документа выгружена из единой корпоративной информационной системы управления университетом и соответствует оригиналу

Простая электронная подпись, выданная РУТ (МИИТ)
ID подписи: 84716
Подписал: И.о. заведующего кафедрой Письменная Анна
Борисовна
Дата: 21.05.2020

Москва 2020 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения учебной дисциплины (модуля) «Организационное поведение» является формирование соответствующий 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 способностей 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.

2.1. Наименования предшествующих дисциплин

Для изучения данной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами:

2.1.1. Основы менеджмента:

Знания: российское и международное законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач управления персоналом.

Умения: применять российское и международное законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач управления персоналом.

Навыки: уметь применять российское и международное законодательство в части работы с персоналом при решении профессиональных задач управления персоналом.

2.1.2. Основы теории управления:

Знания: - механизмы восприятия, понимания и интерпретации ситуаций восприятия; - закономерности межличностного взаимодействия; - особенности взаимодействия между личностью и группой; - суть и механизмы психологического влияния и воздействия;

Умения: - определять в практической деятельности основные закономерности поведения личности в социальной среде; - воспринимать события и динамику процесса общения; - четко и ясно изъясняться, выражать свои знания, мнение, желания; - понимать действия других; - высказывать критику адекватно ситуации и выслушивать критику; - быть готовым проявлять толерантность и ассертивность в межличностном взаимодействии.

Навыки: - навыками межличностного взаимодействия на основе принятых в обществе моральных норм; - навыками социальной перцепции; - приемами осмысления характеристик собственной личности; - навыками участия в процессе групповой дискуссии.

2.1.3. Социология:

Знания: как применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.

Умения: применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.

Навыки: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.

2.1.4. Управление личной эффективностью в управлении персоналом:

Знания: как управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни

Умения: организовывать обучение и развитие персонала в рамках группового и индивидуального корпоративного обучения с отрывом и без отрыва от основной деятельности, включая мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры.

Навыки: Способность организовывать обучение и развитие персонала в рамках группового и индивидуального корпоративного обучения с отрывом и без отрыва от основной деятельности, включая мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры.

2.2. Наименование последующих дисциплин

Результаты освоения дисциплины используются при изучении последующих учебных дисциплин:

2.2.1. Ведение переговоров

2.2.2. Мотивация персонала и взаимодействие с подчиненными

2.2.3. Научные методы в управлении персоналом

2.2.4. Научные методы в управлении человеческими ресурсами

2.2.5. Организационная культура

2.2.6. Тренинг и деловые игры в обучении персонала

2.2.7. Управление переговорным процессом

2.2.8. Управление персоналом организации

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины студент должен:

№ п/п	Код и название компетенции	Ожидаемые результаты
1	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.;	ОПК-1.4 Уметь применять нормы российского (применительно к странам-партнерам по возможной будущей работе) и международного законодательства для решения профессиональных задач в области управления персоналом.
2	ПКО-2 Способность методически грамотно определять экономические показатели, в том числе экономическую эффективность, использования персонала.	ПКО-2.2 Владеть методами корректного сбора информации для анализа.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ

4.1. Общая трудоемкость дисциплины составляет:

5 зачетных единиц (180 ак. ч.).

4.2. Распределение объема учебной дисциплины на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Количество часов	
	Всего по учебному плану	Семестр 5
Контактная работа	16	16,15
Аудиторные занятия (всего):	16	16
В том числе:		
практические (ПЗ) и семинарские (С)	16	16
Самостоятельная работа (всего)	128	128
Экзамен (при наличии)	36	36
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, часы:	180	180
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, зач.ед.:	5.0	5.0
Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля)	КР (1), ПК1, ПК2	КР (1), ПК1, ПК2
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	ЭК	ЭК

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

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	5	Раздел 1 ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ					2	2	
2	5	Тема 1.2 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.					2	2	
3	5	Раздел 2 ЛИЧНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ			6		47	53	
4	5	Тема 2.3 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					2	2	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		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.							
5	5	Тема 2.3 5. Роловое поведение в организации Сущность теории интеракционизма (ролевой теории) Дж. Мида. Социальные роли личности. Роловое поведение и роловое ожидание индивида в организации. Роловые конфликты: конфликт «личность - роль», конфликт внутри роли, конфликт между ролями. Последствия и методы преодоления роловых конфликтов. Управление поведением личности для приведения в соответствие роловых поведения и ожиданий. Регламентация социальных ролей личности в организации. Особенности управления поведением личности на разных уровнях иерархии управления.					2	2	
6	5	Тема 2.3 4. Установки личности Природа, функции и основные характеристики понятия «установки» в ОП.					2	2	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		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.							
7	5	Раздел 3 МОТИВАЦИЯ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ			10		44	54	КР, ПК1, Промежуточный контроль № 1 осуществляется путём тестирования
8	5	Раздел 3 ВЛАСТЬ И ПОЛИТИКА					22	22	КР, ПК2, Промежуточный контроль № 2 осуществляется путём тестирования
9	5	Тема 3.3 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.					22	22	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Модификации власти.							
10	5	Тема 3.4 6. Сущность мотивационного процесса Мотивация личности - основа формирования организационного поведения. Модель мотивации. Внутренне и внешнеорганизованная мотивация. Эффективность мотивации.					2	2	
11	5	Тема 3.4 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.					3	3	
12	5	Тема 3.4 7. Мотивация трудовой деятельности (содержательные и процессуальные теории мотивации) Основные подходы в содержательных теориях мотивации (А.Маслоу, Р. Альдерфера, Д. МакКлеланда, Ф.					2	2	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		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.							
13	5	Раздел 4 ФОРМИРОВАНИЕ ГРУППОВОГО ПОВЕДЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ					5	5	
14	5	Тема 4.3 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					2	2	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		<p>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.</p>							
15	5	<p>Тема 4.3 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.</p>					3	3	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/П	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Особенности создания неформальных групп в организации, их влияние на эффективность деятельности организации.							
16	5	Раздел 5 СТИЛИ, ТЕХНИКА, СРЕДСТВА И МОДЕЛИ РУКОВОДСТВА					4	4	
17	5	Тема 5.6 15. Стиль руковод-ства Классические стили руководства. Понятие стиля руководства. Классические стили руковод-ства. 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					2	2	
18	5	Тема 5.6 16. Техника, средства и модели руководства Понятие техники руководства. Рамочное (by Excerption) управление и управление					2	2	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		<p>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.</p>							
19	5	Раздел 6 ИЗМЕНЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ					2	2	
20	5	Тема 6.7 18. Преодоление сопротивления нововведениям Подготовка работников к необходимости изменений. Иновационность 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 поведения. Сознательное научение поведению. Компенсации в процессе научения, их виды.					2	2	
21	5	Раздел 7 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В СИСТЕМЕ МЕЖДУ-					2	2	КР

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		НАРОДНОГО БИЗНЕСА							
22	5	Тема 7.5 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.					2	2	
23	5	Раздел 8 ЭКЗАМЕН						36	ЭК
24		Тема 1.2 2. Двойственная природа организаций Модель организации, основанная на теории систем. Модель участвующих сторон. Сетевая модель. Четыре типа отношений в организации: деловые (инструментальные) отношения, социально-эмоциональные отношения, отношения силы и зависимости, отношения при ведении переговоров. Противоречивость четырех типов отношений. Поведение и динамика групповых единиц. Модель участвующих сторон в системе.							

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/П	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25		Раздел 3 ЛИДЕРСТВО В ОРГАНИЗАЦИИ							
26		Тема 3.3 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.							
27		Тема 3.4 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							

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		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.							
28		Тема 3.4 14. Микрополитика в организации Политика в организации. Понятие микрополитики. Формы (игры) микрополитики. Тактика руководителя.							
29		Тема 6.7 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							

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		руководства процессом преобразований. Принципы обучения в рамках организационного развития.							
30		Тема 6.7 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.							
31		Тема 7.8 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.							

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежу-точной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/П	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
32		Всего:			16		128	180	

4.4. Лабораторные работы / практические занятия

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Практические занятия предусмотрены в объеме 16 ак. ч.

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего часов/ из них часов в интерактивной форме
1	2	3	4	5
1	5	РАЗДЕЛ 2 ЛИЧНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ	Исследование личностных свойств И.Грозного по его жизнеописанию Исследование личностных свойств И.Грозного по его жизнеописанию Исследование иерархии потребностей личности Исследование локуса контроля личности Исследование черт характера личности Исследование самооценки и самосознания личности Исследование управленческих способностей Исследование мотивации достижения с помощью теста Хекхаузена Тренинг «Развитие мотивации достижения» Диагностика методов психологической защиты Исследование каузальной атрибуции методом анализа конкретных ситуаций	4
2	5	РАЗДЕЛ 2 ЛИЧНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ	Применение схем Келли для объяснения поведения подчиненного	2
3	5	РАЗДЕЛ 3 МОТИВАЦИЯ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ	Прикладные теории мотивации	8
4	5	РАЗДЕЛ 3 МОТИВАЦИЯ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ	Тренинг «Управление поведением и мотивация персонала»	2
ВСЕГО:				16/0

4.5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Исследование мотивационной сферы личности (на примере студенческой группы)
Регуляция психических состояний в труде руководителя: диагностика и методы (на примере студенческой группы)
Методы влияния в управленческой деятельности
Влияние самооценки на эффективность деятельности руководителя (на примере студенческой группы)
Социальные установки и методы их изменения (на примере студенческой группы)
Каузальная атрибуция и ее влияние на мотивацию организационного поведения
Способности в управленческой деятельности (на примере студенческой группы)
Микрополитика: сущность, формы, тактика руководителя
Эмоционально-волевая сфера личности руководителя и методы ее исследования
Команда: формирование, преимущества и методы работы
Влияние идей Н.Макиавелли на современные представления об эффективном лидерстве
Мотивация групповой деятельности (на примере студенческой группы)
Соционика как инструмент управления общением и формирования групп и коллектива (на

примере студенческой группы)

Мотив власти как личностная диспозиция менеджера и методы его исследования

Мотив достижения как личностная диспозиция менеджера и методы его исследования

Ситуационная и диспозициональная тревожность как свойство личности будущего менеджера и методы ее исследования (на примере студенческой группы)

Мотив агрессии как личностная диспозиция и методы его исследования (на примере студенческой группы)

Групповая сплоченность и методы ее исследования (на примере студенческой группы)

Малая группа и проблема лидерства (на примере студенческой группы)

Восприятие человека

Анализ способностей к управленческой деятельности Ли Якокка по его книге «Карьера менеджера»

Организационная культура: сущность, методы, пути совершенствования

Личность в трудах зарубежных психологов

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. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего часов
1	2	3	4	5
1	5	РАЗДЕЛ 1 ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ Тема 2: 1. Организация, поведение, эффективность	1.Изучение электронных материалов курса и учебной литературы О. 1-2; Д. 1-3 2.Подготовка презентаций 3. Написание опорных конспектов 4. Работа над курсовым проектом	2
2	5	РАЗДЕЛ 2 ЛИЧНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ	Исследование установок личности	30
3	5	РАЗДЕЛ 2 ЛИЧНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ	Применение схем Келли для объяснения поведения подчиненного	11
4	5	РАЗДЕЛ 2 ЛИЧНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ Тема 3: 3. Основные характеристики личности, определяющие ее по-ведение.	1.Изучение электронных материалов курса и учебной литературы О. 1-2; Д. 1-3 2.Подготовка презентаций 3. Написание опорных конспектов 4. Работа над курсовым проектом	2
5	5	РАЗДЕЛ 2 ЛИЧНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ Тема 3: 4. Установки лично-сти	1.Изучение электронных материалов курса и учебной литературы О. 1-2; Д. 1-3 2.Подготовка презентаций 3. Написание опорных конспектов 4. Работа над курсовым проектом	2
6	5	РАЗДЕЛ 2 ЛИЧНОСТЬ В ОРГАНИЗАЦИИ Тема 3: 5. Ролевое поведение в организации	1.Изучение электронных материалов курса и учебной литературы О. 1-2; Д. 1-3 2.Подготовка презентаций 3. Написание опорных конспектов 4. Работа над курсовым проектом	2
7	5	РАЗДЕЛ 3 ВЛАСТЬ И ПОЛИТИКА Тема 3: 13. Власть и авторитет	1.Изучение электронных материалов курса и учебной литературы О. 1-2; Д. 1-3 2.Подготовка презентаций 3. Написание опорных конспектов 4. Работа над курсовым проектом	22
8	5	РАЗДЕЛ 3 МОТИВАЦИЯ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ Тема 4: 6. Сущность мотивационного процесса	1.Изучение электронных материалов курса и учебной литературы О. 1-2; Д. 1-3 2.Подготовка презентаций 3. Написание опорных конспектов 4. Работа над курсовым проектом	2
9	5	РАЗДЕЛ 3 МОТИВАЦИЯ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ Тема 4: 7. Мотивация трудо-вой деятельности (содержательные и процессуальные теории мотивации)	1.Изучение электронных материалов курса и учебной литературы О. 1-2; Д. 1-3 2.Подготовка презентаций 3. Написание опорных конспектов 4. Работа над курсовым проектом	2
10	5	РАЗДЕЛ 3 МОТИВАЦИЯ И	1.Изучение электронных материалов курса и учебной литературы О. 1-2; Д. 1-3	3

		РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ Тема 4: 9. Регулирование поведения индивида	2.Подготовка презентаций 3. Написание опорных конспектов 4. Работа над курсовым проектом	
11	5	РАЗДЕЛ 4 ФОРМИРОВАНИЕ ГРУППОВОГО ПОВЕДЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ Тема 3: 10. Групповое поведение, групповые нормы поведения, конформизм	1.Изучение электронных материалов курса и учебной литературы О. 1-2; Д. 1-3 2.Подготовка презентаций 3. Написание опорных конспектов 4. Работа над курсовым проектом	2
12	5	РАЗДЕЛ 4 ФОРМИРОВАНИЕ ГРУППОВОГО ПОВЕДЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ Тема 3: 11. Природа формальных и неформальных групп, их виды	1.Изучение электронных материалов курса и учебной литературы О. 1-2; Д. 1-3 2.Подготовка презентаций 3. Написание опорных конспектов 4. Работа над курсовым проектом	3
13	5	РАЗДЕЛ 5 СТИЛИ, ТЕХНИКА, СРЕДСТВА И МОДЕЛИ РУКОВОДСТВА Тема 6: 15. Стиль руковод-ства	1.Изучение электронных материалов курса и учебной литературы О. 1-2; Д. 1-3 2.Подготовка презентаций 3. Написание опорных конспектов 4. Работа над курсовым проектом	2
14	5	РАЗДЕЛ 5 СТИЛИ, ТЕХНИКА, СРЕДСТВА И МОДЕЛИ РУКОВОДСТВА Тема 6: 16. Техника, средства и модели руководства	1.Изучение электронных материалов курса и учебной литературы О. 1-2; Д. 1-3 2.Подготовка презентаций 3. Написание опорных конспектов 4. Работа над курсовым проектом	2
15	5	РАЗДЕЛ 6 ИЗМЕНЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИИ Тема 7: 18. Преодоление сопротивления нововедениям	1.Изучение электронных материалов курса и учебной литературы О. 1-2; Д. 1-3 2.Подготовка презентаций 3. Написание опорных конспектов 4. Работа над курсовым проектом	2
16	5	РАЗДЕЛ 7 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ В СИСТЕМЕ МЕЖДУ- НАРОДНОГО БИЗНЕСА Тема 5: 20. Особенности организационного поведения в мультинациональной организации	1.Изучение электронных материалов курса и учебной литературы О. 1-2; Д. 1-3 2.Подготовка презентаций 3. Написание опорных конспектов 4. Работа над курсовым проектом	2
17	5		МОТИВАЦИЯ И РЕЗУЛЬТАТИВНОСТЬ	37
ВСЕГО:				128

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
1	Организационное поведение	Мкртычян Г. А.	М.: Юрайт, 2020 НТБ МИИТ	Все разделы
2	Организационное поведение : учебник и практикум для вузов	Барков С.А., Гавриленко О.В., Зубков В.И., Ксенофонтова Е.Г., Пастухова И.В., Свердликова Е.А., Царицынский В.В., Юрасова М.В.	М.: Юрайт, 2020 НТБ МИИТ	Все разделы

7.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
3	Организационное поведение	В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов	М, 2010 НТБ МИИТ	Все разделы
4	Теория организации	Г. Р. Латфул-лин, А. В. Рай-ченко	М, 2011 НТБ МИИТ	Все разделы
5	Организационное поведение	В.Л. Семиков	М, 2011 НТБ МИИТ	Все разделы
6	Организационное поведение	Арсеньев Ю.Н.	М, 2005 НТБ МИИТ	Все разделы
7	Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте	Ньюстром, Джон В.	СПб. НТБ МИИТ, 2000 НТБ МИИТ	Все разделы
8	Основы менеджмента	Мескон М.	М, 2000 НТБ МИИТ	Все разделы
9	Теория менеджмента	Лапыгин Ю.Н.	М, 2011 НТБ МИИТ	Все разделы
10	Организационное поведение	С.А. Шапиро	М, 2011 НТБ МИИТ	Все разделы
11	Практика управления человеческими ресурсами	Армстронг М.	М. НТБ МИИТ, 2012 НТБ МИИТ	Все разделы

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. <http://library.miit.ru/> - электронно-библиотечная система Научно-технической библиотеки МИИТ.
2. <http://elibrary.ru/> - научно-электронная библиотека.
3. Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.
4. Электронные материалы курса, выдаваемые каждому студенту

9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Для подготовки методических материалов и проведения практических занятий необходимо следующее программное обеспечение:

Microsoft Office Power Point

Microsoft Office Word

Windows Media Player

ACTIVstudio

E-mail

10. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Для проведения аудиторных занятий и самостоятельной работы требуется:

1. Мультимедийная аудитория оснащенная персональным компьютером и проекто-ром или плазменной панелью..

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Технология проведения аудиторных занятий по дисциплине базируется на следующих принципах:

1. Самостоятельное изучение студентами теоретических материалов и их последующая проработка на аудиторном занятии.

Студенты в течение первой недели занятий по дисциплине получают теоретические материалы в электронном виде или изданных учебных пособий. К каждому занятию студент готовит темы, указанные преподавателем. Подготовка к занятию осуществляется следующим образом:

1) студент самостоятельно изучает заданную к очередному занятию тему (темы);
2) используя графические систематизаторы (структурно-логические схемы, см. файл «Методы эффективного усвоения учебного материала»), студент составляет схематичный конспект к каждой теме;

3) составляет список вопросов (не менее 5) по изучаемой теме.

Работа на аудиторном занятии строится по следующей схеме:

1) студент по желанию делает небольшой доклад (на 3-5 минут) по одной из разработанных им схем (не допускается более одного доклада по одной и той же теме одним и тем же студентом);

2) чтение материалов доклада с листа или электронных устройств не допускается (в этом случае выступление не засчитывается);

3) остальные студенты из числа присутствующих задают докладчику вопросы по теме его доклада, на которые он должен ответить.

5. Требования к конспектам

1. Конспект выполняется исключительно в рукописной форме.

2. Конспекты должны иметь точное название темы и ее номер в соответствии с п. 5, а также фамилию и группу студента.

3. Конспект должен быть полным, т.е. содержать в себе все параграфы изучаемой темы.

4. Конспект должен включать в себя различные виды графических схем и минимум текста (конспект, состоящий только из текста, оцениваться не будет). В текстовом виде допускается использование определений и комментариев к схемам.

5. В конце конспекта обязательно должны быть сформулированы вопросы по каждой теме (см. файл «Методы эффективного усвоения учебного материала»).

Конспекты, не отвечающие перечисленным требованиям, приниматься не будут.