

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра управления персоналом

**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ
ДИСЦИПЛИНЫ**

Организационное поведение

(Б1.В.ДВ.4.1)

Краткое наименование дисциплины - ОП

по направлению подготовки: 38.03.03 Управление персоналом
направленность (профиль) «Управление персоналом организации»

квалификация выпускника: Бакалавр

форма обучения: очная, заочная

Год набора -2020

Автор – составитель:

доцент, канд. соц. наук, доцент кафедры управления персоналом Вера Николаевна Меньшова

Новосибирск, 2019

1. Цель освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Организационное поведение» является формирование общепрофессиональных компетенций по теоретическим и прикладным вопросам управления собственным поведением и поведением работников исходя из личностных и групповых особенностей взаимодействия, с учетом сферы деятельности, внутриорганизационной и внешней среды

2. План курса

Раздел 1. Теоретические основы организационного поведения

Тема 1.1 Организация как пространство деятельности

Понятие, сущность и основные характеристики организации. Организация как система. Типы и виды организационных систем. Организация как динамичная самоорганизующаяся система. Стадии развития организации как системы. Внутренняя и внешняя среда. Ресурсы организации. Организационно-правовые формы организационных систем. Организация как система процессов. Основные, поддерживающие и управленческие процессы в организации. Процессы по фазам жизненного цикла организации.

Структурные характеристики организации. Организационная структура: понятие и функции. Типовые организационные структуры и правила их построения. Механические и органические структуры организации. Сетевые и многомерные организации. Виртуальные и круговые корпорации. Интеллектуальные и самообучающиеся организации. Контекстные (содержательные) характеристики организации. Миссия, цели и стратегии организации как инструменты управления. Персонал как стратегический организационный ресурс. Должностная и квалификационная структура персонала. Руководители и исполнители в организационной системе. Руководитель как главный носитель субъектности организации. Подчиненность и исполнительская дисциплина. Внутриорганизационные отношения. Взаимосвязь структурных и контекстных характеристик и эффективность организации. Системная модель организационной эффективности. Управление организацией как искусство.

Тема 1.2 Модели организационного поведения.

Поведение как форма активности. Природа и индикаторы поведенческой активности. Человек в организационной системе. Понятие и составляющие организационного поведения. Социальная природа организационного поведения. Типологии моделей организационного поведения. Авторитарная модель. Модель опеки. Поддерживающая модель. Коллегиальная модель. Модели организационного поведения по Дж. Ньюстрому, Ю.Б. Красовскому. Организационная иерархия как основа организационного поведения. Социально-психологический климат и его влияние на поведение. Должностные модели поведения. Экономическое поведение. Развитие моделей организационного поведения. Ситуационное применение моделей организационного поведения. Исследование организационного поведения. Уровни анализа организационного поведения: индивид, группа, организация. Социологические и социально-психологические инструменты анализа.

Тема 1.3. Индивидуальное и групповое поведение в организации.

Соотношение понятий «человек», «индивид», «личность», «индивидуальность». Структура и стадии развития личности: эволюция подходов. Источники индивидуальных различий в характеристиках личности. Индивидуально-психологические аспекты взаимодействия личности и организации. Влияние характеристик личности на организационное поведение индивида. Социально-психологические особенности индивидуального поведения. Восприятие и его интерпретация. Стереотипы и ситуационные факторы восприятия. Основные эффекты и ошибки социального восприятия. Различия в восприятии руководителей и подчиненных. Управление процессом восприятия. Ценности и установки как личностные детерминанты поведения в организации. Способы изменения установок. Мотивация как основа организационного поведения. Мотивация и результативность индивида. Ролевое поведение и ролевое ожидание индивида в организации. Ролевой потенциал работников организации. Ролевые конфликты и

управление ожиданиями. Влияние социально-демографических характеристик индивида на организационное поведение.

Группа в организации и их классификация. Формальные и неформальные группы.. Характеристика групп. Размер и состав группы. Формальные и неформальные группы в организации. Групповые нормы и статус как детерминанты поведения в организации (модель В. Сате, модель Т. Питерса-Р. Уотермана, модель Т. Парсона). Групповая динамика и стадии формирования группы (адаптация, идентификация, интеграция и распад). Значение группового поведения в организации. Преимущества и недостатки работы в группе. Факторы, влияющие на результативность групп в организации. Организационное поведение индивида в группе. Влияние группы на поведение сотрудников. Характеристики ролей в группе. Ролевые идентификация, конфликт, ожидания.. Групповая сплоченность как показатель эффективности групповой деятельности. Нормы и групповая эффективность. Сплоченность и конформизм в рабочих группах. Природа конформного поведения. Предотвращение «огруппления» мышления. Способы изменения групповых норм. Поведение личности в условиях группового давления. Межгрупповое взаимодействие в организации. Управление командами. Понятие и виды команд. Модели развития команд в организации. Команды в условиях современных организаций. Псевдокоманды. Самоуправляемые и высокоэффективные команды. Построение эффективной команды.

Раздел 2. Управление организационным поведением

Тема 2.1 Управление коммуникативным поведением

Теоретические основы изучения коммуникаций в организации (А. Файоль, Ч. Бернард). Коммуникации как обмен мнениями, идеями, информацией. Коммуникативные помехи и барьеры. Мифы о коммуникациях и методы их преодоления. Вербальные и невербальные средства коммуникации.

Роль коммуникаций в организационной деятельности. Системы организационных коммуникаций. Природа, основные элементы и этапы коммуникативных процессов. Виды организационных коммуникаций: нисходящие, восходящие, горизонтальные. Коммуникативные каналы и коммуникационные сети. Влияние личностных особенностей человека на эффективность коммуникации. Коммуникативные способности. Правила успешного делового общения. Организационно-культурные особенности коммуникативного поведения. Национальная культура и ее влияние на коммуникативное поведение. Параметры межкультурных коммуникаций и межкультурные различия в системе бизнес-коммуникаций. Влияние национального менталитета и проблемы культурной адаптации. Мультикультурные и кросс-культурные организации. Управление межкультурными коммуникациями.

Тема 2.2 Управление инновационным поведением в условиях организационных изменений

Организационное развитие и его типы. Необходимость изменений для развития организации. Модели развития организации. Управление организационным развитием. Организационные инновации: понятие, типы. Факторы и симптомы организационных изменений. Источники и процессы организационных изменений. Основные принципы управления изменениями. Модель управления организационными изменениями Л. Гейнера. Стадии изменений: размораживание, изменение, повторное замораживание. Современные тенденции организационных изменений. Изменение организационной структуры. Реинжиниринг корпораций. Алмазная модель системы внутрифирменного управления. Сетизация и отказ от вертикальных организационных структур. Реакции на нововведения в организации. Инновационное поведение в организации. Сопротивления изменениям: понятие, причины, формы. Методы преодоления сопротивления изменениям: обучение и коммуникации, поддержка, манипуляция. Ответственность и стимулирование. Участие работников в управлении. Ошибки менеджеров при борьбе с сопротивлением. Критерии успешных изменений. Тактики внедрения изменения..

Тема 2.3 Управление отклоняющимся поведением и развитие организационной идентичности

Нормы и патологии в организационном поведении. Гармония и конфликт интересов организации и личности. Деструктивные виды поведения людей в организации. Конфликтные личности. Организационные и психологические методы преодоления деструктивного поведения. Отклоняющееся поведение в организации. Регуляция поведения индивида в группе. Моббинг как психологический организационный террор. Причины и виды моббинга. Буллинг как разновидность моббинга. Гендерные различия и последствия моббинга. Страх как регулятор поведения индивида. Борьба с моббингом и социальная смелость. Проблема слухов в организации. Управление слухами. Стихийное организационное поведение и коллективная самоорганизация. Управление стихийным массовым поведением. Стресс как разновидность поведения. Сущность и виды стресса (хронический, острый, физиологический, психологический). Факторы

и стадии развития стресса. Влияние стресса на эффективность деятельности организации. Управление стрессом.

Моделирование организационного поведения. Административные, экономические и социально-психологические средства управленческого воздействия на организационное поведение. Воспитание и коучинг как средства воздействия. Лояльность, преданность и организационная идентичность. Организационная приверженность и качество трудовой жизни. Удовлетворенность трудом. Культурные детерминанты организационного поведения. Влияние организационной культуры на эффективность деятельности. Поведенческий маркетинг и репутация организации. Управление репутацией организации. Имиджевые регуляторы организационного поведения.

Самоорганизация и самоуправление в организации как средство реализации особых потребностей человека. Лидерство в организации. Теории лидерства и их характеристика (теория лидерских черт, групповая теория лидерства и теория обмена, ситуационная теория лидерства, теория лидерства «путь-цель», теория харизматического лидерства, теория преобразующего лидерства, теория социального научения). Управленческое поведение. Руководитель как стратегический лидер. Коммуникативное и контролирующее поведение руководителя. Отличие лидерства и руководства. Последователи как критерий эффективности лидерства. Деструктивное лидерство. Развитие лидерства

3. Формы текущего контроля и промежуточной аттестации

При проведении занятий по дисциплине «Организационное поведение» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Методы текущего контроля для очной, очно-заочной и заочной формам обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
(раздел 1	Теоретические основы организационного поведения	
Тема 1.1	Организация как пространство деятельности	Устный ответ на вопросы О-1.1. Выполнение письменного задания ПЗ-1.1– Влияние внутриорганизационной и внешней среды на организационное поведение
Тема 1.2.	Модели организационного поведения.	Устный ответ на вопросы О-1.2. Подготовка докладов с презентацией Д-1.2 Выполнение письменного задания ПЗ-1.2– анализ моделей поведения на основе видеосюжетов
Тема 1.3.	Индивидуальное и групповое поведение в организации	Устный ответ на вопросы О-1.3. Подготовка докладов с презентаций Д-1.3 Выполнение ПЗ–1.3 – кейс-задания и опросники. Тестирование по разделу 1.
раздел 2	Управление организационным поведением	
Тема 2.1	Управление коммуникативным поведением	Устный ответ на вопросы О-2.1. Выполнение письменного задания ПЗ–2.1.- написание эссе по статье, самоанализ, решение кроссворда
Тема 2.2.	Управление инновационным поведением в условиях организационных изменений	Устный опрос на вопросы 2.2. Подготовка докладов с презентацией – Д-2.2
Тема 2.3.	Управление отклоняющимся поведением и развитие организационной идентичности	Устный опрос на вопросы 2.3. Подготовка докладов с презентаций Д-2.3 Выполнение письменного задания ПЗ–2.3 – коррекция деструктивного поведения сотрудника, кейс-задание

Методы текущего контроля для заочной формы обучения (с применением ЭО и ДОТ)

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Модуль (раздел) 1	Теоретические основы организационного поведения	
Тема 1.1	Организация как пространство деятельности	Письменный ответ на задания электронного семинара Письменное собеседование с обучающимся в ходе проведения электронного семинара
Тема 1.2.	Модели организационного поведения.	
Тема 1.3.	Индивидуальное и групповое поведение в организации	
Модуль (раздел) 2	Управление организационным поведением	
Тема 2.1	Управление коммуникативным поведением	Письменный ответ на задания электронного семинара Письменное собеседование с обучающимся в ходе проведения электронного семинара
Тема 2.2.	Управление инновационным поведением в условиях организационных изменений	
Тема 2.3.	Управление отклоняющимся поведением и развитие организационной идентичности	

Зачет проводится в форме устного/письменного ответа на вопросы и устного/письменного выполнения практических заданий, для заочной формы обучения с частичным применением ЭО и ДОТ – электронное тестирование с использованием специализированного программного обеспечения..

4. Основная литература

1. Балашов, А. П. Теория организации и организационное поведение : учеб. пособие для студентов вузов / А. П. Балашов. - Москва : Вуз. учеб. ; Инфра-М, 2014. - 298 с.
2. Сидорина, Т. В. Организационное поведение : учеб. пособие для студентов всех форм обучения по направлению 38.03.03 - Упр. персоналом / Т. В. Сидорина ; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы при Президенте РФ, Сиб. ин-т упр. - 2-е изд., перераб. - Новосибирск : Изд-во СибАГС, 2015. - 209 с. - То же [Электронный ресурс]. - Доступ из Б-ки электрон. изданий / Сиб. ин-т упр. – филиал РАНХиГС. – Режим доступа : <http://www.sapanet.ru>, требуется авторизация (дата обращения : 24.01.2019). - Загл. с экрана
3. Теория организации и организационное поведение : учеб. для магистров и для студентов вузов / В. Г. Антонов [и др.] ; под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко ; Гос. ун-т упр. - Москва : Юрайт, 2014. - 471 с.