

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет
Кафедра

Экономический
Экономики и управления

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля)

дисциплина

Организационное поведение

Блок Б1, вариативная часть, Б1.В.ДВ.01.01

цикл дисциплины и его часть (базовая, вариативная, дисциплина по выбору)

Направление

38.03.03

код

Управление персоналом

наименование направления

Программа

Управление персоналом

Форма обучения

Заочная

Для поступивших на обучение в
2020 г.

Стерлитамак 2022

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы

Выпускник, освоивший программу высшего образования, в рамках изучаемой дисциплины, должен обладать компетенциями, соответствующими видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа:

Владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32)
--

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Этапы формирования компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
Владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации (ПК-32)	1 этап: Знания	Обучающийся должен знать: понятия организационная культура, организация, цель, миссия, руководство, этика, этические нормы организации
	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь: определять тип и уровень развития организационной культуры, степень этичности взаимоотношений в организации
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть: методами диагностики организационной культуры, ей создания и развития, соблюдения этических норм взаимоотношений в организации

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина реализуется в рамках вариативной части.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, формируемые параллельно в рамках изучения следующих дисциплин: «Основы менеджмента», «Психофизиология профессиональной деятельности», «Основы теории управления», «Основы управления персоналом», «Введение в управление персоналом».

Освоение дисциплины «Организационное поведение» в соответствии с предлагаемой программой позволит студентам получить базовые знания для дальнейшего активного восприятия материала по дисциплинам: «Управление персоналом организации», «Управление социальным развитием организации», «Персональный брендинг», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Управление конфликтами».

Дисциплина изучается на 1, 2 курсах в 2, 3 семестрах

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 180 акад. ч.

Объем дисциплины	Всего часов
	Заочная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины	180
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	10
практических (семинарских)	14
другие формы контактной работы (ФКР)	1,2
Учебных часов на контроль (включая часы подготовки):	7,8
экзамен	
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	147

Формы контроля	Семестры
экзамен	3

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ п/п	Наименование раздела / темы дисциплины	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			
		Контактная работа с преподавателем			СР
		Лек	Пр/Сем	Лаб	
1.3	Личность и организация	2	2	0	23
1.4	Формирование группового поведения в организации	2	4	0	40
1.5	Мотивация и результативность организации	2	4	0	40
1.2	Теории поведения человека в организации	2	2	0	22
1	Основы теории организационного поведения	10	14	0	147
1.1	Введение в организационное поведение	2	2	0	22
	Итого	10	14	0	147

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

Курс лекционных занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
1.3	Личность и организация	<p>Понятия: индивид, личность, индивидуальность. Структура личности. Методы и методики исследования особенностей личности в организации. Понятие личности. Теории личности: фрейдизм, аналитическая психология К.Юнга, бихевиоризм, структурные теории личности (Г. Оллпорт, Р. Кеттелл, Г. Айзенк. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида: авторитаризм, макиавеллизм, локус контроля, ориентация на достижения, склонность к риску, догматизм. Проблема нормы и патологии в организационном поведении: явная и скрытая акцентуации.</p>
1.4	Формирование группового поведения в организации	<p>Индивид в группе. Формирование групп. Классификация групп в организации. Стадии развития группы. Групповые процессы. Групповое давление и конформизм. Групповая сплоченность и совместимость. Структура группы. Статус: источники статуса, функции статуса, соответствие статусов. Роли. Ролевая идентификация. Групповые (ролевые) ожидания. Ролевой конфликт. Групповые нормы. Групповые санкции. Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение: личностные особенности членов группы, размер группы, неоднородность группы.</p>
1.5	Мотивация и результативность организации	<p>Понятия: потребности, мотивы, мотивация. Содержательные теории мотивации: теория мотивации А.Маслоу, теория мотивации К.Альдерфера, теория Х-У Д.МакГрегор, двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга. Процессуальные теории мотивации: теория подкрепления мотивов, теория ожидания; целевая теория мотивации, модификация поведения. Система мотивации персонала в организации. Формы мотивации персонала: материальная, нематериальная; положительная, отрицательная; внешняя, внутренняя; общекорпоративная, групповая, индивидуальная; самомотивация. Особенности внутренних и внешних мотивов деятельности. Мотивация деятельности руководителя. Особенности постановки цели как фактор мотивации. Вознаграждение и наказание в системе мотивации организационного поведения людей. Методики выявления потребностей и мотивации персонала. Программы и методы стимулирования деятельности работников.</p>
1.2	Теории поведения человека в организации	<p>два основания организации. Основные характеристики организаций. Классические теории организации: научный менеджмент Ф. Тейлора организационные принципы А. Файоля, бюрократическая теория организации М. Вебера; организационная теория Л. Гьюлика – Л. Урвика. Организационная концепция «человеческих отношений»:</p>

		взгляды на организацию Э. Мэйо; подход Д. Макрегора; теория К. Аджириса; организационная система Р. Ликерта; подход В. Бенниса. Ситуационные теории организации: ситуационные подход Дж. Вудворд. Управление организацией как искусство.
1	Основы теории организационного поведения	
1.1	Введение в организационное поведение	Понятие организации и организационного поведения. Организационное поведение как научная и прикладная дисциплина. История становления организационного поведения как науки. Проблемы, решаемые специалистами организационного поведения на современном этапе. Проблемы организационного поведения на российских предприятиях

Курс практических/семинарских занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
1.3	Личность и организация	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятия: индивид, личность, индивидуальность. 2. Структура личности. 3. Методы и методики исследования особенностей личности в организации. 4. Понятие личности. Теории личности: фрейдизм, аналитическая психология К.Юнга, бихевиоризм, структурные теории личности (Г. Оллпорт, Р. Кеттелл, Г. Айзенк). 5. Личностные характеристики, влияющие на организационное поведение индивида: авторитаризм, макиавеллизм, локус контроля, ориентация на достижения, склонность к риску, догматизм. 6. Проблема нормы и патологии в организационном поведении: явная и скрытая акцентуации.
1.4	Формирование группового поведения в организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Индивид в группе. Формирование групп. 2. Классификация групп в организации. 3. Стадии развития группы. Групповые процессы. Групповое давление и конформизм. Групповая сплоченность и совместимость. 4. Структура группы. 5. Статус: источники статуса, функции статуса, соответствие статусов. 6. Роли. Ролевая идентификация. Групповые (ролевые) ожидания. Ролевой конфликт. 7. Групповые нормы. Групповые санкции. 8. Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение: личностные особенности членов группы, размер группы, неоднородность группы.
1.5	Мотивация и результативность организации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятия: потребности, мотивы, мотивация. Содержательные теории мотивации: теория мотивации А.Маслоу, теория мотивации К.Альдерфера, теория Х-У Д.МакГрегор, двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга. Процессуальные теории мотивации: теория подкрепления мотивов, теория ожидания; целевая теория

		<p>мотивации, модификация поведения.</p> <p>2. Система мотивации персонала в организации. Формы мотивации персонала: материальная, нематериальная; положительная, отрицательная; внешняя, внутренняя; общекорпоративная, групповая, индивидуальная; самомотивация.</p> <p>3. Особенности внутренних и внешних мотивов деятельности. Мотивация деятельности руководителя. Особенности постановки цели как фактор мотивации. Вознаграждение и наказание в системе мотивации организационного поведения людей.</p> <p>4. Методики выявления потребностей и мотивации персонала. Программы и методы стимулирования деятельности работников.</p>
1.2	Теории поведения человека в организации	<p>1. Природа организаций: целенаправленность и организационная власть как два основания организации.</p> <p>2. Основные характеристики организаций.</p> <p>3. Классические теории организации: научный менеджмент Ф. Тейлора организационные принципы А. Файоля, бюрократическая теория организации М. Вебера; организационная теория Л. Гьюлика – Л. Урвика.</p> <p>4. Организационная концепция «человеческих отношений»: взгляды на организацию Э. Мэйо; подход Д. Макрегора; теория К. Аджириса; организационная система Р. Ликерта; подход В. Бенниса.</p> <p>5. Ситуационные теории организации: ситуационные подход Дж. Вудворд. Управление организацией как искусство.</p>
1	Основы теории организационного поведения	
1.1	Введение в организационное поведение	<p>1. Понятие организации и организационного поведения.</p> <p>2. Организационное поведение как научная и прикладная дисциплина. История становления организационного поведения как науки.</p> <p>3. Проблемы, решаемые специалистами организационного поведения на современном этапе.</p> <p>4. Проблемы организационного поведения на российских предприятиях.</p>