

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Гнатюк Максим Александрович  
Должность: Первый проректор  
Дата подписания: 11.07.2022 09:51:21  
Уникальный программный ключ:  
8873f497f100e798ae8c92c0d38e105c818d5410

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

## Организационное поведение рабочая программа дисциплины (модуля)

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **заочная**

Общая трудоемкость **2 ЗЕТ**

Виды контроля на курсах:  
зачеты 2

### Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	2		Итого	
	уп	рп		
Лекции	4	4	4	4
Практические	4	4	4	4
Конт. ч. на аттест.	0,4	0,4	0,4	0,4
Конт. ч. на аттест. в период ЭС	0,25	0,25	0,25	0,25
В том числе инт.	4		4	
Итого ауд.	8	8	8	8
Контактная работа	8,65	8,65	8,65	8,65
Сам. работа	59,6	59,6	59,6	59,6
Часы на контроль	3,75	3,75	3,75	3,75
Итого	72	72	72	72

Программу составил(и):

к.ф.н., доцент, Сафонов Г.В.

Рабочая программа дисциплины

**Организационное поведение**

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03  
УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 14.12.2015 г. № 1461)

составлена на основании учебного плана: 38.03.03-20-1234-УПб изм.plz.plx

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

**Управление персоналом**

Зав. кафедрой к.ф.н., доцент Маслов В.П.

<b>1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b>	
1.1	Цель дисциплины «Организационное поведение» – сформировать у студентов знания, умения и навыки организационного поведения, вооружить знанием организационных законов, принципов и правил, требующихся для выработки современного организаторского мышления, умения анализировать управленческие ситуации внутри коллектива. Знания в сфере организационного поведения служат выработке навыков системного и комплексного подходов к решению практически значимых задач, позволяют применять различные способы изменения организационного поведения и оценить возможности их практического применения в организационной деятельности менеджера по управлению персоналом.
<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.Б.21
<b>3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b>	
ОПК-7: готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	
Знать:	
структуру делового общения основные понятия и базовые элементы организации труда персонала формы и виды разделения и кооперации труда; основные характеристики работы и рабочего места	
Уметь:	
формировать готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат использовать этические принципы деловых отношений при кооперации с коллегами, в работе на общий результат сбирать исходные данные для анализа основных элементов организации труда (информацию по анализу трудового процесса на предприятии, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала)	
Владеть:	
навыками организации режимов труда и отдыха персонала навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала и умение применять их на практике навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других с учётом этических принципов деловых отношений	
ПК-28: знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	
Знать:	
методы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением принципы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением	
Уметь:	
ориентироваться в коммуникационных каналах и средств передачи информации определять согласованность технологий управления (принятия решений, коммуникации, мотивации, контроля и оценки и др.) с типом культуры организации использовать структуру информационного обеспечения организации	
Владеть:	
методами корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций способностью к информационному обеспечению процессов внутренних коммуникаций в организации	
<b>В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен</b>	
<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
3.1.1	структуру делового общения
3.1.2	основные понятия и базовые элементы организации труда персонала
3.1.3	формы и виды разделения и кооперации труда; основные характеристики работы и рабочего места

3.1.4	методы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением
3.1.5	принципы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением
3.1.6	роль корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
3.2.1	формировать готовность к кооперации с коллегами, к работе на общий результат
3.2.2	использовать этические принципы деловых отношений при кооперации с коллегами, в работе на общий результат
3.2.3	собирать исходные данные для анализа основных элементов организации труда (информацию по анализу трудового процесса на предприятии, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала)
3.2.4	
3.2.5	ориентироваться в коммуникационных каналах и средств передачи информации
3.2.6	определять согласованность технологий управления (принятия решений, коммуникации, мотивации, контроля и оценки и др.) с типом культуры организации
3.2.7	использовать структуру информационного обеспечения организации
<b>3.3</b>	<b>Владеть:</b>
3.3.1	методами корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением
3.3.2	навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций
3.3.3	способностью к информационному обеспечению процессов внутренних коммуникаций в организации
3.3.4	методами корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в управлении организационным поведением
3.3.5	навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций
3.3.6	способностью к информационному обеспечению процессов внутренних коммуникаций в организации

#### 4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Кварт	Часов	Примечание
	<b>Раздел 1. 1. Человек в организации</b>			
1.1	Основы организационного поведения. /Лек/	2	2	
1.2	Исторические основы современного организационного поведения. Предмет, задачи, основные компоненты изучения «Организационного поведения». Взаимосвязь с другими науками об управлении и смежными дисциплинами. Модели организационного поведения. Факторы, влияющие на организационное поведение и источники его повышения Понятие «поведение» Особенности поведения индивида. Типы поведения индивида в организации. Понятие «организация» как место работы, особенности организации, влияющие на поведение ее работников. Типы поведенческих организаций. Организационное поведение и менеджмент. Эффективность менеджмента. Уровни, роли и навыки менеджмента в организации. Этическое поведение в организации. /Пр/	2	2	
1.3	Теория поведения человека в организации /Лек/	2	2	
1.4	Классические теории организации: научный менеджмент Ф. Тейлора, организационные принципы А. Файоля, бюрократическая теория М.Вебера, организационная теория Л. Гьюлика - Л. Урвика. Концепция “человеческих отношений”: взгляды на менеджмент Мари Паркер Фоллет, эксперименты Э. Мейо. Школа поведенческих наук: подход Д. Макгрегора, организационная система Р. Ликерта, подход В. Бенниса. Бихевиоризм и необихевиоризм (Теории научения): Дж. Уотсон, Э.Торндайк, Б.Скиннер., А.Бандура. Психоаналитический подход к поведению индивида: З.Фрейд, А.Адлер, Э.Фром, К.Хорни, В.Шутц. Ситуационные теории организации. Подход Дж. Вудворда. Роль техно-логии в организации: исследование Т. Бёрнса и Дж. Сталкера, исследование П. Лоуренса и Дж. Лорша. Организация как социотехническая система. Управление организацией как искусство (взгляды Дж. Одиорне). /Пр/	2	2	
1.5	Личность и организация. /Ср/	2	2	

1.6	Соотношение понятий «человек», «индивид», «личность», «индивидуальность». Источники индивидуальных различий в характеристиках личности. Основные подходы к исследованию, формированию и развитию личности: Структура личности. Стадии развития личности Социальные черты и стили решения проблем (К. Юнг). Проблемы нормы и патологии в организационном поведении. Гармония и конфликт интересов организации и личности, проблема взаимоувязывания общих, групповых и индивидуальных целей. Основные переменные, влияющие на индивидуальное поведение работника в организации. Влияние на организационное поведение возраста работников, их пола, семейного положения и продолжительности работы в организации. Ценности работников организации. Их виды Ценностные ориентации, аттитюды и их влияние поведение личности в организации. Функции и изменения установок. Удовлетворенность трудом и преданность организации как виды установок; их значение для организационного поведения. Ощущения и восприятия. Процесс восприятия. Управление процессом восприятия. Взаимосвязь между индивидуальным восприятием, поведением, установками и ценностями. /Ср/	2	2	
1.7	Коммуникативное поведение человека в организации /Ср/	2	2	
1.8	Коммуникативная, регулятивная, перцептивная функции общения. Особенности межличностного восприятия и понимания. Система организационного общения, нисходящие, восходящие и горизонтальные информационные потоки. Типы коммуникационных сетей. Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления. Пути повышения эффективности общения в организации. Коммуникативное поведение и межгрупповая координация. /Ср/	2	2	
1.9	Мотивация и результативность в организации. /Ср/	2	2	
1.10	Понятие о мотивации. Мотивационный процесс. Модель мотивации организационного поведения индивида. Типы мотивирования. Отличие стимулирования от мотивирования, понятия «мотив», «стимул». Этапы развития систем мотивации. Особенности систем мотивации на предприятиях России. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Преимущества и недостатки действующих мотивационных теорий в управлении. Связь между мотивацией и результатом. Мотивационные факторы, влияющие на поведение работника в процессе трудовой деятельности. Программы и методы мотивирования эффективной деятельности работников. Взаимосвязь аттестации и мотивации работников. /Ср/	2	2,25	
1.11	Формирование группового поведения в организации /Ср/	2	2	
1.12	Уровни анализа организационного поведения: индивид, группа, организация. Природа групп в организации, их классификация, стадии развития. Групповые процессы, групповое давление и конформность, групповая сплоченность и совместимость. Структура группы. Статус: источники, функции, соответствие статусов. Роли. Ролевые идентификация, конфликт, ожидания. Групповые нормы и санкции. Межгрупповое взаимодействие в организации и теоретические подходы к его исследованию (мотивационный, ситуативный, когнитивный, деятельностный). Ингрупповые фаворитизм, стереотипизация, атрибуция. Формирование профессиональной идентичности. /Ср/	2	2	
	<b>Раздел 2. 2. Прикладные аспекты исследований организационного поведения</b>			
2.1	Анализ и конструирование организации /Ср/	2	2	
2.2	Методы научного исследования организационного поведения Сходство и отличие научного исследования и организационной диагностики. Методы и социальные технологии оргдиагностики и организационного развития (позиционный анализ организации, диагностическое интервью, анализ стиля управления, экономическая диагностика, метод саморефлексии, работа с группой, групповая работа, социодрама, игровой метод, сценарный метод, эксперименты в организациях, инновационные игры, ансамблевые игры, процессуальные методы, тренинги, опросы, консультирование, формирование команд, реинжиниринг и др.). Анализ и использование результатов в управленческой деятельности. /Ср/	2	2	
2.3	Управление поведением и нововведениями в организации. /Ср/	2	2	

2.4	Природа организаций. Жизненный цикл организации. Проблемы функционирования организаций. Организационная патология. Необходимость эффективного управления поведением организации. Критерии эффективности организации. Уровни анализа организационной эффективности и источники ее повышения. Организационная культура. Структура и содержание организационной культуры. Модель формирования организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Изменение организационной культуры. Динамика стресса и управление стрессом. Инновационные концепции развития организации. Организационное развитие и его типы. Модель развития организации. Основные принципы управления изменениями. Поведенческий маркетинг. Репутация организации. Управление репутацией организации. Имиджевые регуляторы как мотивы организационного поведения, поведенческое формирование имиджа. Типы поведения работника по отношению к клиентам: “клиентурный”, “антиклиентурный”, “избирательно-клиентурный” и “псевдоклиентурный” Механизм формирования поведения в сфере «работник – клиент». /Ср/	2	2	
2.5	Лидерство в организации /Ср/	2	2	
2.6	Феномен лидерства. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть. Взаимосвязь понятий лидерство, власть, влияние, полномочия. Структурные (лидерских качеств) теории Поведенческий подход. Ситуационный подход (РМ-теория лидерства Д.Мисуми, модель Ф.Фидлера, ситуационная теория Херси-Бланшара). Нормативные модели лидерства (модель Врума-Йеттона-Яго). Биосоциальный подход к пониманию феноменов лидерства. /Ср/	2	2	
2.7	Персональное развитие в организации /Ср/	2	2	
2.8	Вхождение человека в организацию. Сущность процесса социализации. Основные составляющие и стадии организационной социализации. Методы социализации. Личностный потенциал работника. Понятие, виды и этапы карьеры. Карьерное продвижение менеджера в рамках организационной структуры управления. Моделирование оптимального карьерного роста на протяжении жизненного цикла работника. Управление карьерным циклом работника /Ср/	2	2	
2.9	Организационное поведение в системе международного бизнеса. /Ср/	2	2	
2.10	Национальные культуры и организационное поведение. Факторы, влияющие на организационное поведение мультинациональной компании. Параметры межкультурных различий, Особенности мультинациональных компаний: источники рабочей силы, процесс адаптации. Основные социокультурные группы промышленно развитых стран. /Ср/	2	2	
<b>Раздел 3. 3.Самостоятельная работа</b>				
3.1	Подготовка к лекции /Ср/	2	2	
3.2	Подготовка к практическим занятиям /Ср/	2	4	
3.3	Подготовка к зачету /Ср/	2	8,75	
3.4	Контрольная работа /Ср/	2	8,6	
<b>Раздел 4. 4.Контактная работа</b>				
4.1	Зачет /КА/	2	0,4	
4.2	Аттестация /КЭ/	2	0,25	
<b>5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ</b>				
Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся приведены в приложении к рабочей программе дисциплины. Формы и виды текущего контроля по дисциплине (модулю), виды заданий, критерии их оценивания, распределение баллов по видам текущего контроля разрабатываются преподавателем дисциплины с учетом ее специфики и доводятся до сведения обучающихся на первом учебном занятии. Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем дисциплины (модуля), как правило, с использованием ЭИОС или путем проверки письменных работ, предусмотренных рабочими программами дисциплин в рамках контактной работы и самостоятельной работы обучающихся. Для фиксирования результатов текущего контроля может использоваться ЭИОС.				
<b>6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)</b>				
<b>6.1. Основная литература</b>				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Эл. адрес
Л1.1	Гуревич П.С.	Психология.: нелитературный текст	Москва: КноРус, 2020	<a href="http://www.book.ru/book/933607">http://www.book.ru/book/933607</a>
Л1.2	Кибанов А.Я., Дуракова И.Б.	Управление персоналом организации. Актуальные технологии найма, адаптации и аттестации.	Москва: КноРус, 2019	<a href="http://www.book.ru/book/931301">http://www.book.ru/book/931301</a>
Л1.3	Семенова В. В., Кошель И. С., Мазур В. В.	Управление персоналом. Инновационные технологии управления (ожидания, достоинства, иллюзии): учебное пособие	Москва: Русайнс, 2019	<a href="https://book.ru/book/932268">https://book.ru/book/932268</a>
Л1.4	Малкова Т. Б., Доницев О. А., Малковой Т. Б.	Управление персоналом в цифровой экономике: учебное пособие	Москва: Русайнс, 2018	<a href="https://www.book.ru/book/931300">https://www.book.ru/book/931300</a>

## 6.2 Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

### 6.2.1 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

6.2.1.1 Microsoft Office

### 6.2.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

6.2.2.1 Справочная правовая система ГАРАНТ (интернет-версия). URL: <http://www.garant.ru/iv/>

6.2.2.2 МУЛЬТИСТАТ – многофункциональный статистический портал [http://www.multistat.ru/?menu\\_id=1](http://www.multistat.ru/?menu_id=1)

6.2.2.3 База данных «Библиотека управления» - Корпоративный Менеджмент - <https://www.cfin.ru/rubricator.shtml>

## 7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1 Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование для предоставления учебной информации большой аудитории и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное).

7.2 Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное)

7.3 Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

7.4 Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования