

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования "Пермский
государственный национальный исследовательский
университет"**

Кафедра менеджмента, маркетинга и коммерции

Авторы-составители: Шилова Елена Валерьевна

Рабочая программа дисциплины
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ
Код УМК 100045

Утверждено
Протокол №5
от «08» июня 2022 г.

Пермь, 2022

1. Наименование дисциплины

Организационное поведение

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина входит в обязательную часть Блока « Б.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление подготовки: **38.03.02** Менеджмент
направленность Менеджмент организации

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины **Организационное поведение** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

38.03.02 Менеджмент (направленность : Менеджмент организации)

ПК.5 Способен реализовать методы принятия управленческих решений, принципы и методы управления изменениями, в т.ч. на основе современных технологий управления персоналом

Индикаторы

ПК.5.2 Применяет принципы и методы управления изменениями

ПК.5.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.

4. Объем и содержание дисциплины

Направление подготовки	38.03.02 Менеджмент (направленность: Менеджмент организации)
форма обучения	очная
№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины	6
Объем дисциплины (з.е.)	3
Объем дисциплины (ак.час.)	108
Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:	42
Проведение лекционных занятий	14
Проведение практических занятий, семинаров	28
Самостоятельная работа (ак.час.)	66
Формы текущего контроля	Входное тестирование (1) Итоговое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (2)
Формы промежуточной аттестации	Зачет (6 триместр)

5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины

Тема 1. Введение в организационное поведение.

Организационное поведение и сопредельные менеджерские дисциплины. Организационное поведение: понятие, цель, задачи, объект, предмет, методы.

Развитие науки об организационном поведении. Уровни анализа организационного поведения.

Тема 2. Поведение человека в организации

Понятие и функции поведения. Классификация поведения человека. Ролевое поведение. Антиролевое поведение. Классификация контрпродуктивного поведения. Надролевое поведение. Поведение "гражданина организации". Виды поведения "гражданина организации".

Тема 3. Личность в организации: психологические характеристики, психические состояния и процессы восприятия

Понятие личности. Концепции развития личности. Подход к формированию личности с позиций черт личности. Психологические характеристики личности. Методики измерения психологических характеристик: решетка Майерс-Бриггс, тест Р. Кеттелла, тест М. Люшера, "Шестигранник Холланда", опросник Г. Айзенка, "Большая пятерка" личностных характеристик. Психологические характеристики, влияющие на поведение человека в организации: личности типа А и Б, локус контроля, проактивность/реактивность, конформность, эмоциональный интеллект, креативность, инновационность, макиавеллизм, достижительность, перфекционист. Психические состояния личности, характерные для работников организации: выученная беспомощность, психологическое благополучие, зависть, профессиональное выгорание, стресс. Восприятие, факторы, влияющие на восприятие, виды восприятия.

Тема 4. Ценности и установки работников

Ценности личности. Классификация ценностей. Понятие и компоненты установок, свойства установок. Виды установок: удовлетворенность работой, вовлеченность в работу, приверженность, намерение покинуть организацию или остаться в ней.

Тема 5. Группы в организации

Понятие социальной группы, классификация групп, причины создания групп, стадии развития группы в организации, социализация индивидов в группе: роль групп, групповая сплоченность, принятие решений в группе, эффективность групповой деятельности, понятие команды, модель эффективной команды, факторы эффективности команды

Тема 6. Лидерство и его влияние на поведение

Управленческий аспект лидерства. Современные оценки феномена лидерства.

Тема 7. Корпоративная культура и поведение сотрудников

Типология корпоративных культур. Влияние корпоративной культуры на поведение сотрудников в организации

Тема 8. Практики управления человеческими ресурсами в организации и поведение сотрудников

Подходы к анализу HR-практик в организации. "Практики высокого уровня исполнения работы". Отдельные виды HR-практик. "Требования" и "ресурсы" для исполнения работы: необходимость поддержания баланса. Дисбаланс "требований" и "ресурсов" для исполнения работы. Объем и интенсивность труда. Обучение и развитие. Качество коммуникаций в организации. Практики привлечения работников к участию и наделения полномочиями. Забота о социальном благополучии работника.

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторские занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная:

1. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-1330-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <https://www.iprbookshop.ru/110572>
2. Шилова Е. В. Организационное поведение: учебное пособие для студентов, обучающихся по направлениям подготовки бакалавров «Менеджмент» и «Управление персоналом»/Е. В. Шилова.- Пермь: ПГНИУ, 2021, ISBN 978-5-7944-3767-6.-176. <https://elis.psu.ru/node/642839>

Дополнительная:

1. Басенко, В. П. Организационное поведение : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — Москва : Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011. — 341 с. — ISBN 978-5-394-01312-6. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/10282>
2. Менеджмент: организационное поведение : учебник и практикум для среднего профессионального образования / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 301 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-09898-3. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. <https://urait.ru/bcode/495058>
3. Шамис, В. А. Организационное поведение : практикум / В. А. Шамис, Г. Г. Левкин. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2023. — 192 с. — ISBN 978-5-4497-1821-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. <https://www.iprbookshop.ru/124749.html>

9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

<http://e-xecutive.ru> Сообщество менеджеров

<https://big-i.ru/management/> Большие идеи

<https://onlinelibrary.wiley.com/journal/10991379> Журнал "Организационное поведение"

<https://psytests.org/test.html> Психодиагностические тесты

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Образовательный процесс по дисциплине **Организационное поведение** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

- 1) презентационные материалы (слайды по темам лекционных занятий);
- 2) доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС);
- 3) доступ в электронную информационно-образовательную среду университета;
- 4) интернет-сервисы и электронные ресурсы
- 5) Тестирование

Перечень необходимого лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения:

- 1 Приложения, позволяющее просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF-файлов;
- 2 Офисные пакеты приложений;
- 3 Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель).

Изучение дисциплины не требует специального программного обеспечения

При освоении материала и выполнении заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (**student.psu.ru**).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

1. Лекционные занятия - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
2. Занятий семинарского типа (практические занятия) - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
3. Самостоятельная работа - аудитория для самостоятельной работы, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета. Помещения Научной библиотеки ПГНИУ.
4. Текущий контроль и промежуточная аттестация - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
5. Для групповых и индивидуальных консультаций - аудитория, оснащенная компьютерной техникой с

возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине
Организационное поведение**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции.
Индикаторы и критерии их оценивания**

ПК.5

Способен реализовать методы принятия управленческих решений, принципы и методы управления изменениями, в т.ч. на основе современных технологий управления персоналом

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ПК.5.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.</p>	<p>Знать современные методы и технологии управления персоналом, основы формирования организационной культуры, основы групповой динамики. Уметь налаживать групповые и межличностные взаимоотношения, создавать благоприятный морально-психологический климат в организации. Владеть навыками формирования организационной культуры, методами и технологиями управления персоналом</p>	<p align="center">Неудовлетворител</p> <p>Не знает современные методы и технологии управления персоналом, основы формирования организационной культуры, основы групповой динамики. Не умеет налаживать групповые и межличностные взаимоотношения, создавать благоприятный морально-психологический климат в организации. Не владеет навыками формирования организационной культуры, методами и технологиями управления персоналом</p> <p align="center">Удовлетворительн</p> <p>Общие, но не структурированные знания современных методов и технологий управления персоналом, основ формирования организационной культуры, основ групповой динамики. Частично сформированные умения налаживать групповые и межличностные взаимоотношения, создавать благоприятный морально-психологический климат в организации. Фрагментарное применение навыков формирования организационной культуры, методов и технологий управления персоналом</p> <p align="center">Хорошо</p> <p>Сформированы, но содержащие отдельные пробелы знания современных методов и технологий управления персоналом, основ формирования организационной культуры, основ групповой динамики. В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы умения налаживать групповые и межличностные взаимоотношения, создавать</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>благоприятный морально-психологический климат в организации. Успешное, но содержащее отдельные пробелы применение навыков формирования организационной культуры, методов и технологий управления персоналом</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Сформированы систематические знания современных методов и технологий управления персоналом, основ формирования организационной культуры, основ групповой динамики. Сформировано умение налаживать групповые и межличностные взаимоотношения, создавать благоприятный морально-психологический климат в организации. Успешное и систематическое применение навыков формирования организационной культуры, методов и технологий управления персоналом</p>
<p>ПК.5.2 Применяет принципы и методы управления изменениями</p>	<p>Знать основные принципы и методы управления изменениями. Уметь применять принципы и методы управления изменениями при решении задач профессиональной деятельности. Владеть навыками управления изменениями при решении профессиональных задач</p>	<p style="text-align: center;">Неудовлетворител</p> <p>Не сформировано знание основных принципов и методов управления изменениями. Не сформировано умение применять принципы и методы управления изменениями при решении задач профессиональной деятельности. Не владеет навыками управления изменениями при решении профессиональных задач</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>Общие, но не структурированные знания основных принципов и методов управления изменениями. Частично сформировано умение применять принципы и методы управления изменениями при решении задач профессиональной деятельности. Фрагментарное применение навыков управления изменениями при решении профессиональных задач</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Сформированные, но содержащие отдельные пробелы в знании основных принципов и методов управления изменениями. В целом успешные, но содержащие отдельные</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>пробелы в умениях применять принципы и методы управления изменениями при решении задач профессиональной деятельности. В целом успешные, но содержащие отдельные пробелы в применении навыков управления изменениями при решении профессиональных задач</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Сформированные систематические знания основных принципов и методов управления изменениями. Сформированное умение применять принципы и методы управления изменениями при решении задач профессиональной деятельности. Успешное и систематическое применение навыков управления изменениями при решении профессиональных задач</p>

Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Зачет

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 43 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 43 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
Входной контроль	Тема 1. Введение в организационное поведение. Входное тестирование	Называет стили лидерства, типологию власти, типы корпоративной культуры по различным авторским методологиям. Характеризует стили руководства по универсальному и контекстуальному подходу. Диагностирует виды власти и влияния при рассмотрении ситуаций.
ПК.5.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.	Тема 2. Поведение человека в организации Письменное контрольное мероприятие	Называет типы поведения, особенности разных типов поведения. Диагностирует типы поведения, исходя из предложенной ситуации. Определяет инструменты управления персоналом в зависимости от типа поведения сотрудников
ПК.5.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.	Тема 4. Ценности и установки работников Письменное контрольное мероприятие	Называет типы личности, ценностей людей. Выбирает инструменты управления персоналом, исходя из особенностей личностных характеристик и их ценностной ориентации в предложенных ситуациях. Аргументирует выбор методик определения типов личности, оценки ценностных ориентаций сотрудников.

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ПК.5.3 Применяет современные методы и технологии управления персоналом для формирования трудового коллектива, в т.ч. групповые и межличностные взаимоотношения, морально-психологический климат, организационная культура, групповая динамика и пр.</p> <p>ПК.5.2 Применяет принципы и методы управления изменениями</p>	<p>Тема 8. Практики управления человеческими ресурсами в организации и поведение сотрудников</p> <p>Итоговое контрольное мероприятие</p>	<p>Формулирует основы формирования организационной культуры, основы групповой динамики; определяет основные принципы и методы управления изменениями. Диагностирует стили руководства и типологию организационной культуры; объясняет и выбирает принципы и методы управления изменениями при решении задач профессиональной деятельности.</p> <p>Аргументирует порядок формирования организационной культуры</p>

Спецификация мероприятий текущего контроля

Тема 1. Введение в организационное поведение.

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **0**

Проходной балл: **0**

Показатели оценивания	Баллы
Выполнены верно 81-100% тестовых заданий	5
Выполнены верно 61-80% тестовых заданий	4
Выполнены верно 41-60% тестовых заданий	3
Выполнено верно менее 41% тестовых заданий	2

Тема 2. Поведение человека в организации

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **13**

Показатели оценивания	Баллы
Выполнено правильно 81-100% заданий	30
Выполнено правильно 61-80% заданий	24
Выполнено правильно 41-60% заданий	18
Выполнено правильно 40% и менее заданий	12

Тема 4. Ценности и установки работников

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставяемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **13**

Показатели оценивания	Баллы
Выполнено верно 81-100% заданий.	30
Выполнено верно 61-80% заданий.	24
Выполнено верно 41-60% заданий.	18
Выполнено верно 40% и менее заданий.	12

Тема 8. Практики управления человеческими ресурсами в организации и поведение сотрудников

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **2 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставяемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **17**

Показатели оценивания	Баллы
Выполнено верно 81-100% заданий.	40
Выполнено верно 61-80% заданий.	32
Выполнено верно 41-60% заданий.	24
Выполнено верно 40% и менее заданий.	17