

Документ подписан простой электронной подписью
 Информация о владельце:
 ФИО: Макаренко Андрей Николаевич
 Должность: Ректор
 Дата подписания: 03.04.2026 16:49:45
 Уникальный программный ключ:
 1e02aba4976b0ca79385287250bbe006c0063002

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

1. Цель учебной дисциплины – изучение теоретических и методологических основ организационного поведения, формирование навыков управления организационным поведением.

2. Требования к уровню освоения учебной дисциплины.

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ИОПК-3.1 Описывает проблемные ситуации деятельности организации, используя профессиональную терминологию и технологии управления ИОПК-3.2 На основе анализа результатов проблемных ситуаций организации выявляет и формирует организационно-управленческие решения, разрабатывает и обосновывает их с учетом достижения экономической, социальной и экологической эффективности ИОПК-3.3 Оценивает ожидаемые результаты реализации предлагаемых организационно-управленческих решений	Знать: - основы организационного поведения; - субъектов и объектов организационного поведения в контексте «личность», «группа», «организация». Уметь: - анализировать и конструировать организацию, используя разные модели; - анализировать результаты проблемных ситуаций организации, выявлять и формировать организационно-управленческие решения, обосновывать их с учетом достижения экономической, социальной и экологической эффективности. Владеть: - навыками описания проблемных ситуаций деятельности организации, используя профессиональную терминологию и технологии управления; - навыками оценки ожидаемых результатов реализации предлагаемых организационно-управленческих решений.

3. Содержание учебной дисциплины.

Раздел 1. Основы организационного поведения.

Становление организационного поведения как самостоятельной науки. Определение, предмет и цели организационного поведения. Принципы организационного поведения. Междисциплинарность и системность организационного поведения. Виды познания. Структура организационного поведения (способности, нормы, потребности).

Раздел 2. Субъекты и объекты организационного поведения: личность.

Социально-психологическая структура личности. Ценности личности. Потребности личности. Внутренняя и внешняя мотивация. Направленность как элемент структуры личности. Элементы направленности (интеллект, воля, эмоции (чувства), темперамент, способности). Базовые и системные черты характера личности. Установки и социализация личности. Уровень притязаний личности и теория самопознания. Восприятие ситуации как элемент структуры личности. Факторы, влияющие на восприятие (атрибуция, стереотипизация, эффект ореола). Личностный потенциал. Требования социальной роли, предъявляемые к личности. Удовлетворенность трудом как элемент структуры личности. Отношение к труду и формы трудового поведения.

Раздел 3. Субъекты и объекты организационного поведения: группа.

Содержание понятия «группа». Типы групп (формальные и неформальные группы). Действия менеджера по усилению и ослаблению группы. Стадии развития группы (адаптация, идентификация, интеграция и распад). Структурные характеристики группы (размер группы; статусы и роли в группе; групповые нормы поведения; личные симпатии и антипатии между членами группы; сила и конформизм). Ситуационные характеристики группы (пространственное расположение членов группы, задачи, решаемые группой, система вознаграждения, применяемая в группе). Потенциал группы и его результативность. Индивид и группа. Характер взаимодействия индивида и группы (кооперация, слияние, конфликт).

Раздел 4. Субъекты и объекты организационного поведения: организация.

Факторы, влияющие на поведение в организации. Анализ и конструирование организации. Этапы развития управления и организационные модели (механическая и органическая модели). 4 системы Лайкерта. Теория ХУ МакГрегора. Организационная культура. Внутренние и внешние факторы организационной культуры. Коммуникации в организации (вертикальные и горизонтальные). Оценка труда и вознаграждение в организации. Аттестация и самооценка работника. Лидерство и стили руководства в организации. Понятие руководства и лидерства. Основные концепции лидерства. Концепция стилей лидерства по Курту Левину (авторитарный, демократический и либеральный стили). Модель руководства Таненбаума-Шмидта. Управленческая сетка Блейка-Моутон. Риски изменений в организации. Трехшаговая модель организационных изменений. Модель «исследования-действия». Модель планируемых изменений в организации.

4. Учебно-методическое обеспечение учебной дисциплины.

4.1. Литература по учебной дисциплине:

1. Кузнецов, П. М. Теория менеджмента : организационное поведение : учебное пособие / П. М. Кузнецов. — Томск : ТГПУ, 2015. — 104 с.
2. Шапиро, С. А. Организационное поведение : учебное пособие для вузов / С. А. Шапиро. — Москва : КНОРУС, 2012. - 341, [11] с.
3. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : учебное пособие для вузов / Ю. Д. Красовский. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ЮНИТИ, 2004. — 510, [2] с.
4. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю. Д. Красовский. — 4-е изд. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2023. — 487 с. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/141795.html>.

4.2. Интернет-ресурсы учебной дисциплины (модуля):

1. Айбукс : электронно-библиотечная система. - URL: <http://ibooks.ru>
2. Электронная библиотека НБ ТГПУ. - URL: <https://libserv.tspu.ru>
3. Лань : электронно-библиотечная система. - URL: <http://e.lanbook.com>
4. IPR SMART : электронно-библиотечная система. - URL: <http://iprbookshop.ru>

5. Оценочные и методические материалы для проведения промежуточной аттестации слушателей по учебной дисциплине.

5. 1. Вопросы и задания для подготовки к промежуточной аттестации.

Вопросы:

1. Становление организационного поведения как науки.
2. Предмет и цели организационного поведения.
3. Принципы организационного поведения: междисциплинарность и системность.
4. Структура поведения.
5. Уровень притязаний личности.

6. Восприятие ситуации.
7. Требования социальной роли.
8. Конфликты в организационном поведении.
9. Основные формы познания и их влияние на организационное поведение.
10. Формы трудового поведения.
11. Группа в организации.
12. Типы групп.
13. Стадии формирования групп.
14. Структурные характеристики группы.
15. Ситуационные характеристики группы.
16. Структура группы.
17. Потенциал группы и его результативность.
18. Индивид и группа. Характер взаимодействия индивида и группы.
19. Структура личности.
20. Структура организации.
21. Основные концепции лидерства. Понятие стиля руководства.
22. Стили руководства по К. Левину.
23. Модель руководства Таненбаума-Шмидта.
24. Управленческая сетка Блейка-Моутон.
25. Системы управления 1,2,3,4 Р. Лайкерта.
26. Изменения в организации.
27. Трехшаговая модель организационных изменений.
28. Модель «исследования-действия».
29. Модель планируемых изменений в организации.
30. Организационные нормы.

Задания:

1. Предложите меры повышения трудовой мотивации коллектива из 9 подчиненных (сфера деятельности – по выбору слушателя).
2. Предложите конкретные действия по ослаблению неформальной группы в организации социально-культурной сферы.
3. Укажите возможные причины конфликтов в научно-исследовательской организации и предложите профилактические меры по устранению данных причин.

5.2. Оценка сформированности компетенций по учебной дисциплине (модулю)

Показатели оценивания ответов слушателя отражают:

- знание содержания теоретической части учебной дисциплины (модуля);
- умение анализировать факты, обобщать их, делать выводы;
- степень овладения практическими навыками и умениями.

Шкала оценивания

Шкала оценивания				
оценка показатель	отлично	хорошо	удовлетворительно	неудовлетворительно
знание содержания теоретической части учебной дисциплины (модуля)	Продemonстрировал высокий уровень знаний содержания теоретической части учебной дисциплины (модуля)	Продemonстрировал высокий уровень знаний содержания теоретической части учебной дисциплины (модуля), но испытывал незначительные трудности	Продemonстрировал средний уровень знаний содержания теоретической части учебной дисциплины (модуля) с существенными трудностями в формировании ответов	Продemonстрировал низкий уровень знаний содержания теоретической части учебной дисциплины (модуля)

умение анализировать факты, обобщать их, делать выводы	Продemonстрировал высокий уровень умения объяснять факты науки с точки зрения ее новейших достижений	Продemonстрировал высокий уровень умений объяснять факты науки с точки зрения ее новейших достижений, но испытывал незначительные трудности	Продemonстрировал средний уровень связывать теоретические вопросы с практикой с существенными трудностями в формировании ответов	Продemonстрировал низкий уровень умений объяснять факты науки с точки зрения ее новейших достижений
степень овладения практическими навыками и умениями	Продemonстрировал высокий уровень овладения практическими навыками и умениями	Продemonстрировал высокий уровень овладения практическими навыками и умениями, но испытывал незначительные трудности	Продemonстрировал средний уровень овладения практическими навыками и умениями с существенными трудностями в формировании ответов	Продemonстрировал низкий уровень овладения практическими навыками и умениями

Рабочая программа учебной дисциплины составлена:

Кузнецов П.М., к.филол.н., доцент кафедры проектного менеджмента.