

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: Врио ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 29.09.2022 18:43:51

Уникальный программный ключ:

b2fd765521f4c570b8c6e8e502a10b4f1de8ae0d

## САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

### Программа подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации

#### Центр подготовки управленческих кадров

УТВЕРЖДЕНО

Директор Центра подготовки

управленческих кадров

к.э.н., доцент О.В. Баканач

подпись

### РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

<b>Наименование дисциплины</b>	<b><u>ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЯМИ</u></b>
<b><i>Программы профессиональной переподготовки</i></b>	Менеджмент (специализация «Инновационно - практические технологии в менеджменте»)
<b><i>Тип программы</i></b>	Базовая образовательная программа (тип В - basic)
<b><i>Направление подготовки (в рамках Государственного плана)</i></b>	Менеджмент

## Содержание

1. Цели и задачи дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОП
3. Перечень тем и их содержание
4. Методические указания по освоению дисциплины
5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины
6. Порядок и условия прохождения промежуточной и итоговой аттестации

### 1. Цели и задачи дисциплины.

**Цель:** помочь слушателям преодолеть стереотипы административно-командного стиля мышления, выработать умения руководить людьми в условиях глобализации.

#### Задачи:

- ознакомление и изучение классических и современных концепций поведения человека в организации;
- овладение навыками культуры поведения отдельной личности;
- формирование и развития организационной культуры организации, развитие навыков межличностных коммуникаций;
- управления конфликтами;
- овладение методами проведения изменений в организации;
- учет национально-психологических особенностей среды делового общения кросс-культурного менеджмента.

### 2. Место дисциплины в структуре ОП.

Дисциплина Организационное поведение и управление изменениями входит в Раздел 3 «Специализация» структуры базовой образовательной программы.

#### Междисциплинарные связи

п/п	Наименование дисциплин	Темы дисциплины							
		1	2	3	4	5	6	7	8
1	Стратегический менеджмент		+	+	+			+	+
2	Инновационный менеджмент			+	+	+	+		+
3	ДИ «Управление развитием инновационной организации»			+	+		+	+	+
4	Бизнес-симуляция «Управление виртуальным предприятием»								
5	Работа над проектом				+	+	+	+	+

### 3. Перечень тем и их содержание.

#### 3.1. Разделы, темы дисциплины и виды занятий.

Тематический план дисциплины Организационное поведение и управление изменениями представлен в таблице.

#### Разделы, темы дисциплины и виды занятий

Темы	Аудиторные занятия		Электронное обучение	Общая трудоемкость без прочей самостоятельной работы
	очные	дистанционные		
<b>Раздел I. Методологические основы дисциплины</b>				
Тема 1. Введение в дисциплину «Организационное поведение»	2	-	-	2
Тема 2. Взаимодействие человека и организации	2	-	1	3
<b>Раздел II. Личность и организация</b>				
Тема 3. Теории поведения человека в организации	2	-	1	3
Тема 4. Лидерство в организации	2	-	1	3
Тема 5. Мотивация и результативность организации	2	-	-	2
<b>Раздел II.1 Групповая динамика</b>				
Тема 6. Формирование группового поведения и управление конфликтами	2	-	1	3
Тема 7. Организационная культура фирмы	2	-	-	2
Тема 8. Управление изменениями в организации	2	-	-	2
<b>Итого</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>20</b>

#### 3.2. Содержание разделов и тем.

##### Раздел 1. Методологические основы дисциплины

**Тема 1.1 Введение в дисциплину.** Место дисциплины Организационное поведение и управление изменениями в системе обучения. Взаимосвязь с другими дисциплинами. Модели организационного поведения.

**Тема 1.2 Взаимодействие человека и организации.** Человек в организации. Организационное окружение: понятие, элементы. Модели взаимодействия человека и организации. Ролевые конфликты, причины, пути устранения. Личностный аспект взаимодействия человека и организации. Факторы восприятия человеком организации, причины искажения восприятия. Адаптация человека к организации. Научение поведению в организации.

## **Раздел 2. Личность и организация**

**Тема 2.1 Теории поведения человека в организации.** Личность (индивидуальность), ее основные характеристики. Факторы, формирующие индивидуальность. Теории личности. Установки, ценности личности. Типология личности, различные подходы: «Индикатор типов Майерс-Бриггс» (МВТИ); теория черт («Большая пятерка»), локус контроля Дж. Роттера; ориентация по типу А и Б; типы темперамента и др. Роль восприятия в поведении человека, барьеры, ошибки восприятия. Теория атрибуции; фундаментальная ошибка атрибуции. Процесс формирования и развития личности: модель «от незрелости к зрелости» К. Арджириса.

**Тема 2.2 Лидерство организации.** Лидерство – важнейший фактор поведения в организации. Природа, содержание лидерства. Соотношение лидерства и менеджмента. Менеджер в организации: место, роли, функции. Черты эффективного лидерства. Теории лидерства – различные подходы. Традиционный подход: теория черт; поведенческий подход (стиль руководства). Управленческая решетка Блейка-Мутона, системы управления Лайкерта. Концепции ситуационного лидерства: модель Фидлера; модель Херси и Бланшарда; модель «путь-цель» Хауза и Митчела; ситуационная модель принятия решений Врумма-Йеттона-Яго. Новое в поведении лидера организации. Персональные потребности в лидерстве, развитие лидерского потенциала.

**Тема 2.3 Мотивация и результативность организации.** Базовые послышки теории мотивации. Общая характеристика мотивации. Потребности, побуждения. Мотивационный процесс. Содержательные теории мотивации. Ранние теории мотивации: иерархия потребностей Маслоу; теории «Х» и «У» МакГрегора; двухфакторная модель мотивации Герцберга. Теория потребностей Альдерфера (ERG). Классификация потребностей по МакКлелланду. Процессуальные теории мотивации. Теории ожидания и справедливости. Концепция партисипативного управления. Теории мотивации в трудах российских ученых. Практика применения идей и теорий мотивации: система компенсаций, участие в прибылях, гибкие формы вознаграждения, гибкое рабочее время, ротация кадров, обогащение содержания работы. Качество трудовой жизни. Особенности использования теории мотивации в российских условиях.

## **Раздел 3. Групповая динамика**

**Тема 3.1 Формирование группового поведения и управление конфликтами.** Группа, коллектив, команда, понятие, признаки, классификация; индивид и группа. Стадии развития коллектива (команды) их характеристика. Неформальная и формальная структуры организации, их взаимовлияние. Внутригрупповые отношения: статус, роли, нормы поведения. Социально-психологический климат: понятие, факторы его формирования. Оптимальный размер группы. Сплоченность группы. Психологическая совместимость. Ролевая структура команды (по М. Белбину). Конфликты: определение, сущность, роль в развитии организации. Теории конфликтов. Виды конфликтов, Модель развития конфликтов. Последствия конфликта. Способы решения конфликтных ситуаций. Искусство управления конфликтом. Стиль и тактика поведения переговоров. Личное поведение в конфликтных ситуациях (по Килмену).

**Тема 3.2 Организационная культура фирмы.** Концепция организационной культуры: понятие, содержание, структура. Атрибуты организационной культуры: предложения, ценности символика, Уровни организационной культуры (по Э.Шайну). Развитие организационной культуры: внешняя адаптация, внутренняя интеграция. Типы культур, их классификация; отношение власти в группе (по Р. Акоффу); влияние культуры лидера на тип организационной культуры. Классификация организационной культуры (Ханди, Кэмерон-Куинн). Изменение организационной культуры, барьеры, препятствия. Национальные особенности организационных культур. Организационное поведение в системе международного бизнеса.

**Тема 3.3 Управление изменениями в организации.** Природа организационных изменений, необходимость перемен в организации. Модели проведения изменений Лерри Грейнера, модель К. Левина, 8 шагов Коттера. Сопrotивление переменам в организации: причины, способы их преодоления, психологические барьеры. Участие персонала в организационном развитии.

## **4. Методические указания по освоению дисциплины**

### **4.1 Контактная работа**

Контактная работа осуществляется с использованием *активных методов обучения*, позволяющих специалистам совершенствовать умения и навыки, компетенции, приобретать опыт управленческой работы. Могут включать в себя: тренинги, метод кейс-стади, практические семинары, игровые имитации (бизнес-симуляции), мастер-классы, экспертные консультации, социальное обучение, обучение действием, дискуссии, дебаты, мозговой штурм, митап.

#### **4.2 Дистанционные образовательные технологии**

Использование дистанционных образовательных технологий допускается на образовательных программах в двух видах:

– *синхронного электронного обучения*, к которому относятся форматы электронного обучения, когда все участники обучения взаимодействуют друг с другом и с преподавателем в реальном времени, в одно и то же время. Примерами являются: вебинар, видеоконференция, видеоконсультация и обратная связь онлайн, чат-румы, общение по Skype, виртуальные классы (live virtual), работа в виртуальных коллаборативных пространствах и любые иные форматы, в которых участники находятся онлайн и взаимодействуют одновременно;

– *асинхронного электронного обучения*, к которому относятся форматы электронного обучения, когда участники обучения используют электронные ресурсы для приобретения информации, выполнения заданий, выдвижения идей, обмена идеями и информацией, а также для иных форм взаимодействия без наличия ограничений по времени и месту, и зависимости от вовлеченности других участников обучения и преподавателя в обучение в то же самое время.

#### **4.3 Самостоятельная работа**

Самостоятельная работа включает работу с тестирующими системами, с информационными базами данных сети Интернет, цифровыми платформами, с научной и учебной литературой, изданной на бумажных носителях.

### **5. Материально-техническое и учебно-методическое обеспечение дисциплины**

#### **5.1 Перечень литературы**

1. Голубкова О.А., Сатикова С.В. Организационное поведение. 2-е изд., испр. и доп.- М.: Научная школа: Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». - Год: 2018 / Гриф УМО ВО.

2. Зайцев, Л. Г. Организационное поведение / Л.Г. Зайцев, М.И. Соколова. - М.: Магистр, 2015. - 464 с.

3. Исаченко, И.И. Основы самоменеджмента: Учебник / И.И. Исаченко. – М.: НИЦ ИНФРА–М, 2017. – 312 с.

4. Кови Стивен. Р. Семь навыков высоко эффективных людей: Мощные инструменты развития личности [Электронный ресурс] / Стивен Р. Кови ; Пер. с англ. — 10-е изд., доп. — М. : Альпина Паблишер, 2015. — 396 с.

5. Польшова Л.В. Рабочая тетрадь по дисциплине «Организационное поведение» / Л.В. Польшова, –Самар. гос. экон. ун-т. – Самара, 2020.

#### **5.2 Программные продукты учебного назначения и бизнес-приложения**

1. Электронная информационно-образовательной среда СГЭУ. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://lms2.sseu.ru>

2. Ресурсы электронной научной библиотеки ELIBRARY.RU. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://elibrary.ru/>

3. Ресурсы электронной библиотечной системы «Айбукс». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://ibooks.ru/>

#### **5.3. Специальные помещения**

Учебные аудитории для проведения аудиторных занятий	Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ
---	---

### **6. Формы контроля и системы оценивания по дисциплине:**

Порядок проведения мероприятий текущего и промежуточного контроля определяется Методическими рекомендациями по организации обучения специалистов в российских образовательных организациях и разработке образовательных программ для реализации в рамках Государственного плана подготовки управленческих кадров для организаций народного хозяйства Российской Федерации.

<b>Вид контроля</b>	<b>Форма контроля</b>	<b>Отметить нужное знаком « + »</b>
Текущий контроль	Письменная работа (эссе)	+
	Наблюдение (в ходе выполнения учебных задач)	+
	Решение задач определенного типа	+
	Представление результатов и рекомендаций по полученным итогам деловой ситуации (кейс-стади)	+
	Кейс (задание на анализ практической ситуации)	+
Промежуточный контроль	Экзамен*	+

\**Экзамен* – проверка полученных теоретических знаний, их прочности, развития творческого мышления, приобретения навыков самостоятельной работы, умения синтезировать полученные знания и применять их при решении практических задач.

#### **Шкала и критерии оценки (экзамен)**

<b>Отлично</b>	<b>Хорошо</b>	<b>Удовлетворительно</b>
1. Полно раскрыто содержание вопросов индивидуального письменного задания; 2. Материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности, правильно используется терминология; 3. Показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; 4. Продемонстрирована сформированность и устойчивость компетенций.	1. В изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; 2. Допущены один - два недочета при освещении основного содержания ответа.	1. Неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса. 2. Допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии; 3. При неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций.
<i>Повышенный уровень сформированности компетенций</i>		<i>Пороговый уровень</i>

Разработчики:

Канд.экон.наук, доцент

Польнова Е.В.

ФИО