

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
"Дальневосточный государственный университет путей сообщения"
(ДВГУПС)

УТВЕРЖДАЮ

Зав.кафедрой
(к302) Менеджмент

Третьяк С.Н., канд.
экон. наук, доцент



04.07.2016

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины **Теория организации и организационное поведение**

для направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Составитель(и): .

Обсуждена на заседании кафедры: (к302) Менеджмент

Протокол от 04.07.2016г. №

Обсуждена на заседании методической комиссии по родственным направлениям и специальностям: Протокол

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК РНС

__ 2026 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2026-2027 учебном году на заседании кафедры
(к302) Менеджмент

Протокол от __ 2026 г. № __
Зав. кафедрой Третьяк С.Н., канд. экон. наук, доцент

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК РНС

__ 2027 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2027-2028 учебном году на заседании кафедры
(к302) Менеджмент

Протокол от __ 2027 г. № __
Зав. кафедрой Третьяк С.Н., канд. экон. наук, доцент

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК РНС

__ 2028 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2028-2029 учебном году на заседании кафедры
(к302) Менеджмент

Протокол от __ 2028 г. № __
Зав. кафедрой Третьяк С.Н., канд. экон. наук, доцент

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК РНС

__ 2029 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2029-2030 учебном году на заседании кафедры
(к302) Менеджмент

Протокол от __ 2029 г. № __
Зав. кафедрой Третьяк С.Н., канд. экон. наук, доцент

Рабочая программа дисциплины Теория организации и организационное поведение
разработана в соответствии с ФГОС, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 № 955

Квалификация **Бакалавр**

Форма обучения **очно-заочная**

ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**

Часов по учебному плану	144	Виды контроля в семестрах:
в том числе:		зачёты с оценкой (курс) 1
контактная работа	28	
самостоятельная работа	116	

Распределение часов дисциплины по семестрам (курсам)

Семестр (<Курс>.<Семес тр на курсе>)	2 (1.2)		Итого	
Неделя	16 5/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	16	4	16	4
Практические	8	4	8	4
Контроль самостоятельно й работы	4	4	4	4
Итого ауд.	24	8	24	8
Контактная работа	28	12	28	12
Сам. работа	116	100	116	100
Итого	144	112	144	112

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1	Цель освоения дисциплины - привить основы теоретических знаний и практических навыков по современным формам и методам воздействия на поведение личности, группы для повышения эффективности работы организации.
1.2	Организационное поведение как наука. Индивидуальные отличия в подходах людей к работе. Вхождение сотрудника в организацию. Теории удовлетворенности работой. Отношение к работе. Социально значимое поведение. Причастность к делам организации. Понятие трудовой мотивации. Элементы трудовой мотивации. Глубинная и поверхностная мотивация. Теории трудовой мотивации. Создание мотивирующей работы. Создание среды, мотивирующей работу. Природа организаций. Типология организаций. Организация как социальная среда. Группа – как объект управления. Группообразование. Динамика группы. Управление групповым поведением. Командообразование. Типология команд. Управление группами и командами. Типы рабочих групп и групповая эффективность, потенциальный показатель работы. Трудовая пассивность и пути ее сокращения. Влияние групповой сплоченности на показатели работы. Руководство как воздействие и его разновидности. Авторитет и власть как инструменты воздействия. Лидерство. Источники формальной и неформальной власти и политические приемы в организации. Развитие корпоративной культуры и ее влияние на организационную эффективность. Изменения в организации. Управление изменениями. Нововведения как фактор сопротивления персонала. Управление нововведениями в организации. Управление сопротивлениями персонала. Стресс. Источники организационных конфликтов. Динамика конфликта. Приемы управления конфликтом на личном и организационном уровне. Способы предупреждения организационных конфликтов.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Код дисциплины:	Б1.О.06
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	"Входными" знаниями, умениями и владениями для изучения дисциплины являются:
2.1.2	- знания базовых понятий менеджмента, их сущность;
2.1.3	- умения использовать систему знаний в области организационного поведения на предприятии
2.1.4	Методы принятия управленческих решений
2.1.5	Теория менеджмента: теория организации
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Корпоративная и социальная ответственность
2.2.2	Мотивационный менеджмент
2.2.3	Экономическое управление организацией
2.2.4	Лидерство
2.2.5	Межкультурная коммуникация
2.2.6	Управление изменениями
2.2.7	Управление человеческими ресурсами
2.2.8	Деловые коммуникации
2.2.9	Управление человеческими ресурсами
2.2.10	Лидерство
2.2.11	Межкультурная коммуникация
2.2.12	Мотивационный менеджмент
2.2.13	Производственный менеджмент

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде****Знать:****Уметь:****Владеть:****ОПК-1: Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач****Знать:****Уметь:****Владеть:**

ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия

Знать:

Уметь:

Владеть:

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 1. лекции						
1.1	Организационное поведение (ОП), как наука /Лек/	2	2		Э1 Э2 Э3	0	Мультимедиа
1.2	Личность в организации /Лек/	2	1		Э1 Э2 Э3	0	мультимедиа
1.3	Групповое поведение в организации /Лек/	2	1		Э1 Э2 Э3	0	мультимедиа
	Раздел 2. Практические занятия						
2.1	Трудовая мотивация как основа результативности организаций /Пр/	2	2		Э1 Э2 Э3	0	
2.2	Конфликты в организации /Пр/	2	2		Э1 Э2 Э3	2	решение ситуаций, обсуждение
	Раздел 3. Самостоятельная работа						
3.1	Выполнение заданий по самостоятельной работе /Ср/	2	30		Э1 Э2 Э3	0	
3.2	Самостоятельная работа по изучению тем учебного курса /Ср/	2	20		Э1 Э2 Э3	0	
3.3	Написание курсовой работы /Ср/	2	21		Э1 Э2 Э3	0	
3.4	Подготовка к экзамену /Ср/	2	20		Э1 Э2 Э3	0	
	Раздел 4. Экзамен						
4.1	/Экзамен/	2	9		Э1 Э2 Э3	0	

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Размещены в приложении

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Э1	журнал «Управление персоналом»	http://www.top-personal.ru
Э2	Деловой журнал «Секрет фирмы»	www.sf-online.ru
Э3	журнал «Работа с персоналом»	http://www.hr-journal.ru

6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

6.3.1 Перечень программного обеспечения

6.3.2 Перечень информационных справочных систем

Гарант, Консультант+

7. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Для преподавания дисциплины «Теория менеджмента: организационное поведение» необходимы:
- аудитория с количеством посадочных мест не менее количества

обучающихся, оснащенная мультимедийным оборудованием;

- рабочий стол и стул преподавателя;
- стойка-кафедра в лекционной аудитории;
- меловая или маркерная доска в аудитории для визуализации отдельных элементов излагаемого материала;
- рабочее место преподавателя в помещениях кафедры с точкой доступа к сети «Интернет», внутренней сети вуза, АСУ «ВУЗ»;
- печатно-копировальная аппаратура в помещениях кафедры.

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория: мультимедийное оборудование, источники питания для индивидуальных технических средств;
- учебная аудитория для практических занятий (семинаров): мультимедийное оборудование;
- аудитория для самостоятельной работы: стандартные рабочие места с персональными компьютерами.

В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учетом ограничений их здоровья.

Для обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрено обслуживание по межбиблиотечному абонементу (МБА) с Хабаровской краевой специализированной библиотекой для слепых. По запросу пользователей НТБ инвалидов по зрению, осуществляется информационно-библиотечное обслуживание, доставка и выдача для работы в читальном зале книг в специализированных форматах для слепых

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В ходе изучения дисциплины используются как пассивные методы обучения (лекции), так и активные (семинары) и интерактивные.

На всем протяжении курса имеется внутренняя взаимосвязь и преемственность всех видов работы (контактной, с преподавателем в аудитории и самостоятельной работы студента) по формированию заявленных компетенций.

Для успешного освоения дисциплины студент должен следовать следующим положениям:

- посещать все лекционные и практические занятия;
- изучать материал обязательных источников литературы по соответствующим темам;
- активно участвовать в проведении семинаров и практических занятиях;
- выполнять все задания, выдаваемые на занятии, а также отчитываться перед преподавателем об их выполнении;
- своевременно являться на консультации по выполнению курсовой работы и изучению дисциплины.

Более полному освоению дисциплины способствует внимательное изучение не только основной литературы по курсу, но и дополнительной, рекомендуемой для более глубокого изучения, а также Интернет-ресурсов.

Соблюдение указанных положений позволит создать необходимую основу для формирования у студента необходимых знаний, навыков и умений, а также успешно развить требуемые компетенции.

Оценочные материалы при формировании рабочих программ дисциплин (модулей)

Направление: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Кадровый сервис и аудит

Дисциплина: Теория организации и организационное поведение

Формируемые компетенции:

1. Описание показателей, критериев и шкал оценивания компетенций.

Показатели и критерии оценивания компетенций

Объект оценки	Уровни сформированности компетенций	Критерий оценивания результатов обучения
Обучающийся	Низкий уровень Пороговый уровень Повышенный уровень Высокий уровень	Уровень результатов обучения не ниже порогового

Шкалы оценивания компетенций при сдаче экзамена или зачета с оценкой

Достигнутый уровень результата обучения	Характеристика уровня сформированности компетенций	Шкала оценивания
		Экзамен или зачет с оценкой
Низкий уровень	Обучающийся: -обнаружил пробелы в знаниях основного учебно-программного материала; -допустил принципиальные ошибки в выполнении заданий, предусмотренных программой; -не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании программы без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	Неудовлетворительно
Пороговый уровень	Обучающийся: -обнаружил знание основного учебно-программного материала в объёме, необходимом для дальнейшей учебной и предстоящей профессиональной деятельности; -справляется с выполнением заданий, предусмотренных программой; -знаком с основной литературой, рекомендованной рабочей программой дисциплины; -допустил неточности в ответе на вопросы и при выполнении заданий по учебно-программному материалу, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Удовлетворительно
Повышенный уровень	Обучающийся: - обнаружил полное знание учебно-программного материала; -успешно выполнил задания, предусмотренные программой; -усвоил основную литературу, рекомендованную рабочей программой дисциплины; -показал систематический характер знаний учебно-программного материала; -способен к самостоятельному пополнению знаний по учебно-программному материалу и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.	Хорошо

Высокий уровень	Обучающийся: -обнаружил всесторонние, систематические и глубокие знания учебно-программного материала; -умеет свободно выполнять задания, предусмотренные программой; -ознакомился с дополнительной литературой; -усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплин и их значение для приобретения профессии; -проявил творческие способности в понимании учебно-программного материала.	Отлично
-----------------	---	---------

Описание шкал оценивания

Компетенции обучающегося оценивается следующим образом:

Планируемый уровень результатов освоения	Содержание шкалы оценивания достигнутого уровня результата обучения			
	Неудовлетворительн	Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
	Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
Знать	Неспособность обучающегося самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения.	Обучающийся способен самостоятельно продемонстрировать наличие знаний при решении заданий, которые были представлены преподавателем вместе с образцом их решения.	Обучающийся демонстрирует способность к самостоятельному применению знаний при решении заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной	Обучающийся демонстрирует способность к самостоятельно-му применению знаний в выборе способа решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке в части междисциплинарных
Уметь	Отсутствие у обучающегося самостоятельности в применении умений по использованию методов освоения учебной дисциплины.	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении умений решения учебных заданий в полном соответствии с образцом, данным преподавателем.	Обучающийся продемонстрирует самостоятельное применение умений решения заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение умений решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке преподавателя в части междисциплинарных связей.
Владеть	Неспособность самостоятельно проявить навык решения поставленной задачи по стандартному образцу повторно.	Обучающийся демонстрирует самостоятельность в применении навыка по заданиям, решение которых было показано преподавателем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение навыка решения заданий, аналогичных тем, которые представлял преподаватель, и при его консультативной поддержке в части современных проблем.	Обучающийся демонстрирует самостоятельное применение навыка решения неизвестных или нестандартных заданий и при консультативной поддержке преподавателя в части междисциплинарных связей.

2. Перечень вопросов и задач к экзаменам, зачетам, курсовому проектированию, лабораторным занятиям. Образец экзаменационного билета

Вопросы к экзамену

1. Предмет, задачи и основные понятия дисциплины «Организационное поведение»
2. Организация как социальная среда.
3. Природа организаций. Типология организаций
4. Социальное значение поведения. Модели организационного поведения и их основные характеристики.
5. Личность как субъект организационного поведения. Индивидуальные отличия в подходах людей к работе
6. Структура личности.
7. Статусы и роли личности.
8. Формирование, составляющие элементы и типология личностей.
9. Понятие группы. Функции группы. Типы групп
10. Особенности работы в группе и эффективность групповой деятельности.
11. Динамика группы
12. Группообразование
13. Командообразование. Типология команд
14. Управление группами и командами
15. Трудовая мотивация: понятие, элементы.
16. Содержательные теории мотивации
17. Процессуальные теории мотивации
18. Руководство как воздействие и его разновидности
19. Авторитет и власть, как инструменты воздействия.
20. Источники власти. Формы власти
21. Понятие лидерства. Развитие лидерства.
22. Стили руководства
23. Понятие и типы коммуникаций.
24. Структура коммуникативного процесса.
25. Барьеры и искажения коммуникаций.
26. Сущность организационной культуры.
27. Элементы и функции организационной культуры.
28. Типология организационных культур.
29. Влияние корпоративной культуры на организационную эффективность.
30. Изменения в организации. Причины и реакция на изменения.
31. Управление изменениями
32. Сопротивление изменениям: понятие, причины, управление
33. Конфликты: понятие, источники, типология.
34. Динамика конфликта, приемы управления конфликтами.
35. Предупреждение организационных конфликтов

3. Тестовые задания. Оценка по результатам тестирования.

Темы для самостоятельного углубленного изучения отдельных теоретических и практических вопросов:

1. Ролевой конфликт.
2. Опыт командной деятельности в современных организациях
3. Барьеры и искажения коммуникаций.
4. Управление поведением в международной организации.
5. Результативность организационного поведения.
6. Поведенческий маркетинг

Тематика курсовых работ:

1. Организационное поведение и его моделирование
2. Сущность и содержание мотивации персонала
3. Управление организационным поведением на основе материального стимулирования труда
4. Эффективное использование личностного потенциала работника
5. Власть и лидерство в организации
6. Поведенческий маркетинг и его сущность
7. Внешняя среда организации
8. Коммуникационное поведение в организации
9. Изменения в организации и их влияние на поведение работников
10. Персональное развитие в организации
11. Организационное поведение в международном бизнесе
12. Международное влияние на организационное поведение

13. Организационная культура и ее роль в организации (на примере конкретной организации)
 14. Корпоративный кодекс организации
 15. Внутрикorporативные издания как элемент организационной культуры
 16. Корпоративные мероприятия как элемент организационной культуры
 17. Трудовая дисциплина в организации
 18. Социальная политика организации
 19. Кадровая политика организации
 20. Роль формальных и неформальных структур в организационном поведении персонала
 21. Оптимизация организационного климата в трудовом коллективе (в конкретной организации)
 22. Организационные коммуникации: преграды и методы совершенствования
 23. Организационное поведение в системе менеджмента организации
 24. Влияние внешней среды на поведение организации
 25. Индивидуальное поведение человека в организации
 26. Группы в организации, управление групповым поведением
 27. Изучение личности в организации
 28. Изучение формирования и анализа взаимоотношений в группе
 29. Имидж и деловая репутация организации
 30. Конфликты в организации, их влияние на организацию
 31. Пути разрешения и профилактики конфликтов
 32. Пути развития лидерского потенциала
 33. Стил ь руководства организацией, его влияние на результативность
 34. Особенности работы и поведения в команде
 35. Стрессы в структуре организационного поведения
 36. Эволюция теорий поведения человека в организации
 37. Особенности организационного поведения на различных этапах жизненного цикла организации
 38. Взаимоотношения людей в коммуникационном процессе
 39. Управление поведением сотрудников в организации
 40. Поведение и эффективность организации
- Методические указания по выполнению курсовой работы (Приложение 2)

Полный комплект тестовых заданий в корпоративной тестовой оболочке АСТ размещен на сервере УИТ ДВГУПС, а также на сайте Университета в разделе СДО ДВГУПС (образовательная среда в личном кабинете преподавателя).

Соответствие между балльной системой и системой оценивания по результатам тестирования устанавливается посредством следующей таблицы:

Объект оценки	Показатели оценивания результатов обучения	Оценка	Уровень результатов обучения
Обучающийся	60 баллов и менее	«Неудовлетворительно»	Низкий уровень
	74 – 61 баллов	«Удовлетворительно»	Пороговый уровень
	84 – 75 баллов	«Хорошо»	Повышенный уровень
	100 – 85 баллов	«Отлично»	Высокий уровень

4. Оценка ответа обучающегося на вопросы, задачу (задание) экзаменационного билета, зачета, курсового проектирования.

Оценка ответа обучающегося на вопросы, задачу (задание) экзаменационного билета, зачета

Элементы оценивания	Содержание шкалы оценивания			
	Неудовлетворительн	Удовлетворитель	Хорошо	Отлично
	Не зачтено	Зачтено	Зачтено	Зачтено
Соответствие ответов формулировкам вопросов (заданий)	Полное несоответствие по всем вопросам.	Значительные погрешности.	Незначительные погрешности.	Полное соответствие.

Структура, последовательность и логика ответа. Умение четко, понятно, грамотно и свободно излагать свои мысли	Полное несоответствие критерию.	Значительное несоответствие критерию.	Незначительное несоответствие критерию.	Соответствие критерию при ответе на все вопросы.
Знание нормативных, правовых документов и специальной литературы	Полное незнание нормативной и правовой базы и специальной литературы	Имеют место существенные упущения (незнание большей части из документов и специальной литературы по названию, содержанию и т.д.).	Имеют место несущественные упущения и незнание отдельных (единичных) работ из числа обязательной литературы.	Полное соответствие данному критерию ответов на все вопросы.
Умение увязывать теорию с практикой, в том числе в области профессиональной работы	Умение связать теорию с практикой работы не проявляется.	Умение связать вопросы теории и практики проявляется редко.	Умение связать вопросы теории и практики в основном проявляется.	Полное соответствие данному критерию. Способность интегрировать знания и привлекать сведения из различных научных сфер.
Качество ответов на дополнительные вопросы	На все дополнительные вопросы преподавателя даны неверные ответы.	Ответы на большую часть дополнительных вопросов преподавателя даны неверно.	1. Даны неполные ответы на дополнительные вопросы преподавателя. 2. Дан один неверный ответ на дополнительные вопросы преподавателя.	Даны верные ответы на все дополнительные вопросы преподавателя.

Примечание: итоговая оценка формируется как средняя арифметическая результатов элементов оценивания.