

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Клочков Юрий Сергеевич  
Должность: и.о. ректора  
Дата подписания: 01.07.2024 17:31:01  
Уникальный программный ключ:  
4e7c4ea90328ec8e65c5d8058549a2538d7400d1

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
**«ТОМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**УТВЕРЖДАЮ**

Председатель КСН

 М.Л. Белоножко

«30» августа 2021 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

дисциплины: Организационное поведение

направление подготовки: 43.03.01 Сервис

направленность: Кадровый и правовой сервис в отрасли

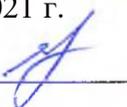
форма обучения: заочная

Рабочая программа разработана в соответствии с утвержденным учебным планом от 30.08.2021 г. и требованиями ОПОП ВО 43.03.01 Сервис направленность Кадровый и правовой сервис в отрасли к результатам освоения дисциплины.

Рабочая программа рассмотрена  
на заседании кафедры ЭОП

Протокол № 1а от «30» августа 2021 г.

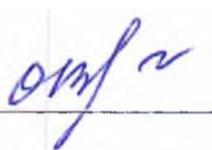
Заведующий кафедрой



Е. А. Корякина

Рабочую программу разработал:

О.В. Тарасова, доцент, канд. филос. наук, доцент



## 1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины «Организационное поведение» – получение обучающимися комплексных теоретических знаний и практических навыков по современным формам и методам управления поведением личности и группы для повышения результативной деятельности организации.

Задачи дисциплины:

- освоение различных подходов к управлению человеческим потенциалом организации;
- овладение принципами выбора оптимального стиля лидерства;
- изучение источников и путей проявления организационной культуры;
- приобретение практических навыков по мотивации персонала;
- получение необходимых знаний для правильного формирования рабочей группы с учетом факторов групповой сплоченности и психологической совместимости;
- использование при формировании команд типологических профилей личности;
- овладение навыками управления конфликтными ситуациями;
- получение знаний, необходимых менеджеру для работы в многонациональном коллективе в условиях глобализации.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Организационное поведение» относится к дисциплинам части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений.

Для освоения дисциплины необходимо:

Знать: специфику организационного поведения, основные понятия дисциплины, владеть микро и макро-подходами к организационному поведению, знать факторы организационного поведения и возможности их использования для решения вопросов, касающихся достижения целей организации;

Уметь: применять модели и подходы теории организационного поведения для решения задач, связанных с управлением организационным поведением;

Владеть: методологией организационного поведения, навыками использования некоторого минимума практических приемов влияния на организационное поведение

Содержание дисциплины «Организационное поведение» является логическим продолжением содержания дисциплин «Стратегии и целевые программы развития трудовых ресурсов», «Основы менеджмента и маркетинг персонала » и служит основой для дисциплин «Привлечение, подбор и адаптация персонала» и подготовки выпускной квалификационной работы.

### 3. Результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Таблица 3.1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Код и наименование результата обучения по дисциплине
ПКС-5 Способность к организации деятельности по развитию персонала, процессов обучения и управления карьерой	ПКС-5. 5. выявлять проблемы организационного поведения в организации, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты	Знать: 31. - основные понятия организационного поведения; методы исследования и изучения организационного поведения
		Уметь: У1. - идентифицировать поведенческие отклонения в организации и находить пути решения с прогнозируемым эффектом
		Владеть: В1. - приемами формирования и поддержания организационного поведения сотрудников
ПКС-6 Умение разрабатывать, внедрять и определять эффективность деятельности по организации и оплате труда персонала с учетом отраслевой специфики	ПКС-6. 4. анализировать феномены индивидуального и группового поведения сотрудников организации; выявлять модели персонального развития в организации; использовать методы диагностики организационного поведения; применять механизмы изменения организационного поведения	Знать: 32. - основные теории организационного поведения и мотивации; особенности лидерского поведения, феномены групповой динамики; особенности персонального развития в организации; методы диагностики организационного поведения; основные механизмы изменения организационного поведения
		Уметь: У2. – выявлять особенности индивидуального и группового поведения сотрудников организаций, использовать инструменты формирования личностного и группового поведения
		Владеть: В2. - навыками применять технологии модификации организационного поведения

### 4. Объем дисциплины

Общий объем дисциплины/модуля составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

Таблица 4.1.

Форма обучения	Курс/ семестр	Аудиторные занятия/контактная работа, час.			Самостоятельна я работа, час.	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практически е занятия	Лабораторные занятия		
заочная	3/6	6	6	-	96	экзамен

## 5. Структура и содержание дисциплины

### 5.1. Структура дисциплины.

#### заочная форма обучения (ЗФО)

Таблица 5.1.1

№ п/п	Структура дисциплины/модуля		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	1	Понятие и сущность организационного поведения	1	1	-	26	28	ПКС-5. 5. ПКС-6. 4.	Тест Собеседование, практическое задание
2	2	Индивидуальное поведение в организации	4	4	-	34	42	ПКС-5. 5. ПКС-6. 4.	Собеседование, практические задания, тест
3	3	Поведение групп в организации	1	1	-	32	34	ПКС-5. 5. ПКС-6. 4.	Практическое задание, собеседование, тест
4	Экзамен		-	-	-	4	4	ПКС-5. 5. ПКС-6. 4.	Экзаменационные вопросы
Итого:			6	6		96	108		

### 5.2. Содержание дисциплины.

#### 5.2.1. Содержание разделов дисциплины (дидактические единицы).

Раздел 1. «Понятие и сущность организационного поведения».

Понятие и сущность организационного поведения. Теории поведения человека в организации.

Раздел 2. «Индивидуальное поведение в организации».

Личность и организация. Коммуникативное поведение в организации. Мотивация и результативность организации. Лидерство в организации. Персональное развитие в организации.

Раздел 3. «Поведение групп в организации».

Формирование группового поведения в организации. Управление поведением организации.

#### 5.2.2. Содержание дисциплины по видам учебных занятий.

#### Лекционные занятия

Таблица 5.2.1

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема лекции
		ЗФО	
1	1	1	Понятие и сущность организационного поведения
2	2	4	Индивидуальное поведение в организации
3	3	1	Поведение групп в организации
Итого:		6	

## Практические занятия

Таблица 5.2.2

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема лекции
		ЗФО	
1	1	1	Понятие и сущность организационного поведения
2	2	4	Индивидуальное поведение в организации
3	3	1	Поведение групп в организации
Итого:		6	

## Лабораторные работы

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены

## Самостоятельная работа студента

Таблица 5.2.4

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема	Вид СРС
		ЗФО		
1	1	25	Понятие и сущность организационного поведения	Подготовка к собеседованию , тесту и практическим заданиям
2	2	30	Индивидуальное поведение в организации	Подготовка к собеседованию , тесту и практическим заданиям
3	3	25	Поведение групп в организации	Подготовка к собеседованию , тесту и практическим заданиям
	1-3	12		Сбор материала и написание контрольной работы
	1-3	4		Подготовка к экзамену
Итого:		96		

5.2.3. Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- визуализация учебного материала в PowerPoint в диалоговом режиме (лекционные занятия);
- работа в малых группах (практические занятия);
- разбор практических ситуаций (практические занятия).

## 6. Тематика курсовых работ/проектов

Курсовые работы/проекты учебным планом не предусмотрены.

## 7. Контрольные работы

7.1. Методические указания для выполнения контрольных работ.

Выбор задания на контрольную работу осуществляется из перечня, приведенного в данном разделе по сумме двух последних цифр в зачетной книжке.

Основные требования к написанию текста контрольной работы: логичность и цельность изложения текста работы (от общего к частному); соблюдение правил оформления работы, в

том числе и научно-справочного материала; научное, литературное и техническое редактирование.

Структура изложения материала контрольной работы студента должна включать: введение; основную часть; заключение. Во введении автор работы раскрывает значение и необходимость рассмотрения проблемы, обосновывает ее актуальность, определяет цель выполнения данного задания. При раскрытии темы необходимо показать умение работать с литературой, сравнивать, анализировать и обобщать исходные данные. Одновременно требуется осветить теоретические положения, проанализировать нормативно-правовую базу, привлечь материалы практики. В заключении приводится краткое обобщение содержания основной части, подводятся итоги проделанной работы, делаются краткие общие выводы.

Ответы на вопросы должны быть обоснованы ссылками на литературные источники.

Контрольная работа оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ на одной стороне листа формата А4 с соответствующим образом оформленным титульным листом, где указывается также номер варианта и номер шифра зачетной книжки. Используется шрифт «TimesNewRoman» размером № 14. Интервал полуторный.

Поля страницы должны иметь следующие размеры: левое – 30 мм, правое – 15 мм, верхнее и нижнее – 20 мм.

Страницы нумеруются арабскими цифрами с соблюдением сквозной нумерации по всему тексту. Номер страницы проставляется в центре нижней части листа без точки. Титульный лист включается в общую нумерацию без проставления на нем номера страницы.

Трудоемкость работ по сбору материала и написанию контрольной работы составляет 12 час.

## 7.2. Тематика контрольных работ.

1. Организационное поведение: Сущность и основные категории.
2. Организационное поведение - научная дисциплина о поведении людей в организации.
3. Национальная культура страны и поведение людей в организации.
4. Сущность современной концепции организационного поведения.
5. Актуальность и практическая значимость концепции организационного поведения.
6. Рабочие группы и их место в проблеме группового поведения.
7. Команда как способ построения организации.
8. Преимущества и недостатки основных поведенческих и ситуационных теорий лидерства.
9. Практическое применение теорий лидерства к проблемам организационного поведения.
10. Управление организационным поведением персонала в условиях стресса.
11. Влияние глобализации бизнеса на организационное поведение.

12. Национальный менталитет и особенности организационного поведения.
13. Организационное поведение с учётом межнационального аспекта.
14. Основные теории личности как инструмент в решении организационных проблем.
15. Основные принципы понимания организационных процессов.
16. Роль и место организационного поведения в процессах, протекающих в организации.
17. Типологии личности и их роль в понимании, предвидении и управлении организационным поведением.
18. Мотивы поведения и деятельности. Необходимость изучения психологии мотивационной сферы в управленческих функциях.

## **8. Оценка результатов освоения дисциплины/модуля**

8.1. Критерии оценивания степени полноты и качества освоения компетенций в соответствии с планируемыми результатами обучения приведены в Приложении 1.

8.2. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся заочной формы обучения представлена в таблице 8.1.

Таблица 8.1

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1	Тестирование	30
2	Выполнение практических заданий	40
3	Собеседование	30
	<b>ВСЕГО</b>	<b>100</b>

## **9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины/модуля**

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. ЭБС «Издательства Лань» Адрес сайта – <http://e.lanbook.com>
2. ЭБС «Электронного издательства ЮРАЙТ» Адрес сайта – [www.biblio-online.ru](http://www.biblio-online.ru)
3. Научная электронная библиотека «eLIBRARY.RU» Адрес сайта- <http://elib.gubkin.ru/>
4. Научно-техническая библиотека ФГБОУ ВО РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина  
Адрес сайта- <http://elib.gubkin.ru/>
5. Научно-техническая библиотека ФГБОУ ВПО УГНТУ (г. Уфа) Адрес сайта-  
<http://bibl.rusoil.net>
6. Научно-техническая библиотека ФГБОУ ВПО УГТУ (г. Ухта) Адрес сайта-  
<http://lib.ugtu.net/books>
7. ЭБС «Проспект» Адрес сайта – <http://ebs.prospekt.org>
8. ЭБС «Консультант студент» Адрес сайта – <http://www.studentlibrary.ru>

9.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в т.ч. отечественного производства:

- Microsoft Office Professional Plus;
- Windows
- Zoom.

## 10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения для проведения всех видов работы, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимым оборудованием и техническими средствами обучения.

Таблица 10.1

№ п/п	Перечень оборудования, необходимого для освоения дисциплины/модуля	Перечень технических средств обучения, необходимых для освоения дисциплины/модуля (демонстрационное оборудование)
	-	Компьютер (моноблок), локальная и корпоративная сеть

## 11. Методические указания по организации СРС

### 11.1. Методические указания по подготовке к практическим занятиям.

На практических занятиях обучающиеся знакомятся с содержанием задания, изучают методику и выполняют практическую работу в формате исследовательского задания. Для эффективной работы обучающиеся должны иметь соответствующие канцелярские принадлежности, конспект лекций. В процессе подготовки к практическим занятиям обучающиеся могут прибегать к консультациям преподавателя.

Задания для выполнения на практических занятиях, раздаточный и справочный материал обучающиеся получают индивидуально от преподавателя.

### 11.2. Методические указания по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа обучающихся заключается в получении заданий у преподавателя для индивидуального освоения. Преподаватель на занятии дает рекомендации, необходимые для освоения материала. В ходе самостоятельной работы обучающиеся должны изучить теоретический материал по темам дисциплины, подготовиться к практическому занятию, собеседованию, тестированию, выполнить задание и подготовить его к демонстрации. Обучающиеся должны понимать содержание выполненной работы (знать определения понятий, уметь разъяснить значение и смысл любого термина, используемого в работе и т.п.).

### Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания

Дисциплина: Организационное поведение

Код, направление подготовки: 43.03.01 Сервис

Направленность: Кадровый и правовой сервис в отрасли

Код компетенции		Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
ПКС-5	ПКС-5. 5. выявлять проблемы организационного поведения в организации, предлагать способы их решения и оценивать ожидаемые результаты	Знать: З1. - основные понятия организационного поведения; методы исследования и изучения организационного поведения	Не знает основные понятия организационного поведения; методы исследования и изучения организационного поведения	Демонстрирует знание основные понятия организационного поведения; методы исследования и изучения организационного поведения	Демонстрирует достаточные знания основные понятия организационного поведения; методы исследования и изучения организационного поведения	Демонстрирует исчерпывающие знания основные понятия организационного поведения; методы исследования и изучения организационного поведения
		Уметь: У1. - идентифицировать поведенческие отклонения в организации и находить пути решения с прогнозируемым эффектом	Не умеет идентифицировать поведенческие отклонения в организации и находить пути решения с прогнозируемым эффектом	Умеет идентифицировать поведенческие отклонения в организации и находить пути решения с прогнозируемым эффектом, допуская значительные неточности и погрешности	Умеет идентифицировать поведенческие отклонения в организации и находить пути решения с прогнозируемым эффектом, допуская незначительные неточности и погрешности	В совершенстве умеет идентифицировать поведенческие отклонения в организации и находить пути решения с прогнозируемым эффектом
		Владеть: В1. - приемами формирования и поддержания организационного поведения сотрудников	Не владеет приемами формирования и поддержания организационного поведения сотрудников	Владеет приемами формирования и поддержания организационного поведения сотрудников	Хорошо владеет приемами формирования и поддержания организационного поведения сотрудников	В совершенстве владеет приемами формирования и поддержания организационного поведения сотрудников

Код компетенции		Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
ПКС-6	ПКС-6. 4. анализировать феномены индивидуального и группового поведения сотрудников организации; выявлять модели персонального развития в организации; использовать методы диагностики организационного поведения; применять механизмы изменения организационного поведения	Знать: З 2. - основные теории организационного поведения и мотивации; особенности лидерского поведения, феномены групповой динамики; особенности персонального развития в организации; методы диагностики организационного поведения; основные механизмы изменения организационного поведения	Не знает основные теории организационного поведения и мотивации; особенности лидерского поведения, феномены групповой динамики; особенности персонального развития в организации; методы диагностики организационного поведения; основные механизмы изменения организационного поведения	Демонстрирует частичные знания основных теорий организационного поведения и мотивации; особенности лидерского поведения, феномены групповой динамики; особенности персонального развития в организации; методы диагностики организационного поведения; основные механизмы изменения организационного поведения	Демонстрирует достаточные знания основных теорий организационного поведения и мотивации; особенности лидерского поведения, феномены групповой динамики; особенности персонального развития в организации; методы диагностики организационного поведения; основные механизмы изменения организационного поведения	Демонстрирует исчерпывающие знания основных теорий организационного поведения и мотивации; особенности лидерского поведения, феномены групповой динамики; особенности персонального развития в организации; методы диагностики организационного поведения; основные механизмы изменения организационного поведения
		Уметь: У2. – выявлять особенности индивидуального и группового поведения сотрудников организаций, использовать инструменты формирования личностного и группового поведения	Не умеет выявлять особенности индивидуального и группового поведения сотрудников организаций, использовать инструменты формирования личностного и группового поведения	Умеет выявлять особенности индивидуального и группового поведения сотрудников организаций, использовать инструменты формирования личностного и группового поведения, допуская значительные неточности и погрешности	Умеет выявлять особенности индивидуального и группового поведения сотрудников организаций, использовать инструменты формирования личностного и группового поведения, допуская незначительные неточности и погрешности	В совершенстве умеет выявлять особенности индивидуального и группового поведения сотрудников организаций, использовать инструменты формирования личностного и группового поведения
		Владеть: В 2. - навыками применять технологии модификации организационного поведения	Не владеет навыками применения технологии модификации организационного поведения	Владеет навыками применения технологии модификации организационного поведения	Хорошо владеет навыками применения технологии модификации организационного поведения	В совершенстве владеет навыками применения технологии модификации организационного поведения

