

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА (МИИТ)»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

08 сентября 2017 г.

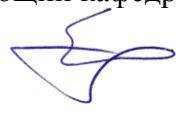
Кафедра "Экономика труда и управление человеческими ресурсами"

Автор Фионова Карина Вячеславовна, старший преподаватель

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

«Организационное поведение»

Направление подготовки:	38.03.01 – Экономика
Профиль:	Экономика труда
Квалификация выпускника:	Бакалавр
Форма обучения:	очная
Год начала подготовки	2015

Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 1 06 сентября 2017 г. Председатель учебно-методической комиссии  Л.Ф. Кочнева	Одобрено на заседании кафедры Протокол № 2 04 сентября 2017 г. Заведующий кафедрой  И.А. Епишкин
---	--

Москва 2017 г.

1. Цели освоения учебной дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Организационное поведение» являются формирование у обучающегося следующего состава компетенций:

ОК-7: готов к кооперации с коллегами, работе в коллективе

ПК-11: организационно-управленческая деятельность, способен организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта

2. Место учебной дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина "Организационное поведение" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-5	способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ПК-7	способностью, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет

4. Общая трудоемкость дисциплины составляет

3 зачетные единицы (108 ак. ч.).

5. Образовательные технологии

Основными формами проведения занятий по дисциплине «Организационное поведение» являются практические занятия. На данных занятиях важно сформировать интерес студентов к теоретическим аспектам и основным направлениям практической работы в области поведения людей в организации, что предполагает заинтересованность самого преподавателя изучаемой проблематикой, глубокую проработку каждой темы занятия, постоянное совершенствование своих умений, и повышение качества знаний. В целях повышения качества освоения студентами изучаемой дисциплины, целесообразно использовать инновационные методы обучения. Кроме того, в ходе проведения семинаров особое внимание уделяется практической ориентации материала. В этой связи вполне возможно использование метода деловая игра. Деловые игры, по сравнению с другими методами теоретического обучения, имеют ряд преимуществ, так как цели игры в большей мере отвечают практическим нуждам обучающихся. Данный метод сочетает в себе с одной стороны широкий охват проблем, а с другой глубину их осмысления. В форме игры лучше всего отрабатывается логика действий, а также имеет место социальное взаимодействие. Процесс игры возбуждает интерес участников и способствует их большей вовлечённости. При конструировании деловых игр главным является моделирование среды, а не деятельности. Данный процесс предполагает организацию совместной деятельности игроков, которая имеет характер ролевого взаимодействия в соответствии с правилами и нормами. В процессе игры цель достигается путём принятия индивидуальных и групповых решений. Для того, чтобы процесс был интересен, игровая ситуация должна предполагать неоднозначность решения. Это способствует также личностному проявлению участвующих игроков. В ходе игры каждому участнику должна быть дана возможность принимать решение. Для этого подготавливается пакет

документов таким образом, чтобы каждый документ был предназначен для определенного игрока. В конструкции игры должно быть отражено не всё многообразие факторов, а лишь те, что имеют практическую значимость. Для наглядности и визуализации изучаемой темы возможна разработка и представление презентаций различных направлений, как теоретических, так и прикладных аспектов организационного поведения. Например, в рамках каждого модуля можно выделить одну тему, по которой студенты готовят презентацию, а затем представляют ее на практическом занятии, анализируют достоинства и недостатки каждой из представленных презентаций и выбирают лучшую. Для активизации творческого потенциала студентов рекомендуется проведение научно-практических конференций, что предполагает предварительную подготовку студентами докладов по обсуждаемым на конференции проблемам. Для проверки уровня усвоения учебного материала по каждому модулю можно провести групповую устную контрольную работу. Группа студентов разбивается на подгруппы (примерно по 3-4 человека) и составляют вопросы другим подгруппам по темам, представленным преподавателем. Для максимального усвоения дисциплины рекомендуется проведение письменного опроса (тестирование) студентов по материалам лекций и практических работ. Подборка вопросов для тестирования осуществляется на основе изученного теоретического материала. Такой подход позволяет повысить мотивацию студентов при конспектировании лекционного материала и подготовке к семинарским занятиям. Основными формами контроля являются: экзамен, результаты прохождения деловой игры, а также промежуточный контроль в виде самостоятельных работ и итогового тестирования, проводимого по всем изученным темам..

6. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

РАЗДЕЛ 1

Теории поведения человека в организации
Становление концепции организационного поведения
Понятие об управлении
Развитие теории управления
Принципы управления
Современные теории управления
Наука управления в настоящее время
Классификация организационного поведения

РАЗДЕЛ 2

Конструирование и управление организацией
Жизненные стадии и циклы организации
Функции управления организацией
Понятие и принципы построения управленческих структур
Принципы управления поведением организации
Внутрифирменное планирование как важнейшая функция управления поведением организации
Определение миссии и целей организации
Методы принятия управленческих решений
Формирование организационной культуры
Модели корпоративной культуры
Этические ценности и миссия организации

РАЗДЕЛ 3

Личность и коллектив
Типическое и индивидуальное в характере человека
Методы психологических исследований

Психология взаимоотношений в организации
Развитие группы. Общие качества группы
Формальные и неформальные группы в организации

РАЗДЕЛ 4

Лидерство в организации
динамика
Функции лидера
Восприятие лидера его группой
Личностные характеристики лидеров
Основные теории лидерства

РАЗДЕЛ 5

Конфликты и их влияние на поведение человека в организации
Конфликт как неотъемлемая составляющая жизни общества
Возникновение конфликта
Основные причины конфликтов в организациях
Конфликтные ситуации и виды выходов из них.
Контроль над развитием конфликта
Деятельность менеджеров по урегулированию конфликтных ситуаций

РАЗДЕЛ 6

Коммуникативное поведение в организации
Процесс коммуникации
Понятие об этикете
Организационное поведение в системе международного бизнеса
Этикет на официальных мероприятиях
Деловая этика или правила поведения в организации

РАЗДЕЛ 7

Роль мотивации персонала в рамках организационного поведения
Потребности
Мотивы и мотивация трудовой деятельности
Стимулирование трудовой деятельности
Модель современной системы материальной мотивации
Прикладная концепция мотивации
в корпоративно-ориентированных организациях

РАЗДЕЛ 8

Управление нововведениями в организации
Понятие изменений и нововведений
Политика организации в отношении изменений
Сопротивления изменениям и их преодоление
Поведенческий маркетинг
Маркетинговая поведенческая культура организации

Дифференцированный зачет