

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования



**Пермский национальный исследовательский  
политехнический университет**

**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор по учебной работе

  
\_\_\_\_\_ Н.В.Лобов

« 09 » февраля 20 21 г.

### **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Дисциплина:** \_\_\_\_\_ **Организационное поведение** \_\_\_\_\_  
(наименование)

**Форма обучения:** \_\_\_\_\_ **очная** \_\_\_\_\_  
(очная/очно-заочная/заочная)

**Уровень высшего образования:** \_\_\_\_\_ **бакалавриат** \_\_\_\_\_  
(бакалавриат/специалитет/магистратура)

**Общая трудоёмкость:** \_\_\_\_\_ **216 (6)** \_\_\_\_\_  
(часы (ЗЕ))

**Направление подготовки:** \_\_\_\_\_ **38.03.03 Управление персоналом** \_\_\_\_\_  
(код и наименование направления)

**Направленность:** \_\_\_\_\_ **Управление персоналом (общий профиль, СУОС)** \_\_\_\_\_  
(наименование образовательной программы)

## 1. Общие положения

### 1.1. Цели и задачи дисциплины

Цели: изучить основные понятия, представления и теории организационного поведения, подготовиться к эффективной профессиональной деятельности в организации, освоить основные методы оперативного управления поведением людей в организации.

Задачи:

1. Объяснить причины того или иного поведения людей.
2. Прогнозировать поведение сотрудников.
3. Контролировать поведение персонала и развивать человеческий потенциал для достижения целей организации.

### 1.2. Изучаемые объекты дисциплины

- основные закономерности и движущие силы, которые определяют поведение людей в условиях совместного труда и межличностного общения в организациях;
- общие правила построения организации;
- система взаимодействия индивидуумов, групп и организации;
- система мотивации в организации;
- характеристики поведения индивидуумов;
- организационная культура организации

### 1.3. Входные требования

Не предусмотрены

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ОПК-4	ИД-1-ОПК-4	Знает основные теории взаимодействия людей в организации, концепции мотивации сотрудников и повышения групповой сплоченности, методы управления организациями через развитие организационной культуры.	Знает современные технологии и методы оперативного управления персоналом	Экзамен

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ОПК-4	ИД-2-ОПК-4	Умеет анализировать ситуацию в коллективе и разрабатывать мероприятия, направленные на повышение личной и организационной эффективности; использовать процессы внутренних коммуникаций для развития организации.	Умеет применять современные технологии и методы оперативного управления персоналом	Индивидуальное задание
ОПК-4	ИД-3-ОПК-4	Владеет методиками диагностики личностных особенностей человека, навыками организации командного взаимодействия для решения управленческих задач, навыками диагностики организационной культуры.	Владеет современными технологиями и методами оперативного управления персоналом, в том числе документационного сопровождения и учета.	Индивидуальное задание

### 3. Объем и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		1	2
1. Проведение учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) в форме:	63	63	
1.1. Контактная аудиторная работа, из них:			
- лекции (Л)	27	27	
- лабораторные работы (ЛР)			
- практические занятия, семинары и (или) другие виды занятий семинарского типа (ПЗ)	32	32	
- контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4	
- контрольная работа			
1.2. Самостоятельная работа студентов (СРС)	117	117	
2. Промежуточная аттестация			
Экзамен	36	36	
Дифференцированный зачет			
Зачет			
Курсовой проект (КП)			
Курсовая работа (КР)			
Общая трудоемкость дисциплины	216	216	

#### 4. Содержание дисциплины

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
2-й семестр				
Модуль 1. Управление поведением на индивидуальном уровне	14	0	16	60
Тема 1. Основы организационного поведения Тема 2. Личность в организации Тема 3. Мотивация трудовой деятельности				
Модуль 2. Управление поведением на групповом и организационном уровнях	13	0	16	57
Тема 4. Групповое поведение в организации Тема 5. Коммуникации в организации Тема 6. Организационная культура				
ИТОГО по 2-му семестру	27	0	32	117
ИТОГО по дисциплине	27	0	32	117

#### Тематика примерных практических занятий

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
1	Анализ моделей организационного поведения
2	Диагностика личностных качеств. Построение модели компетенций
3	Разработка системы нематериальной мотивации организации
4	Анализ групповой эффективности при помощи тестовых методик
5	Изучение системы внутренних коммуникаций на примерах российских компаний
6	Проработка уровней организационной культуры. Диагностика типа организационной культуры

## 5. Организационно-педагогические условия

### 5.1. Образовательные технологии, используемые для формирования компетенций

Проведение лекционных занятий по дисциплине основывается на активном методе обучения, при котором учащиеся не пассивные слушатели, а активные участники занятия, отвечающие на вопросы преподавателя. Вопросы преподавателя нацелены на активизацию процессов усвоения материала, а также на развитие логического мышления. Преподаватель заранее намечает список вопросов, стимулирующих ассоциативное мышление и установление связей с ранее освоенным материалом.

Практические занятия проводятся на основе реализации метода обучения действием: определяются проблемные области, формируются группы. При проведении практических занятий преследуются следующие цели: применение знаний отдельных дисциплин и креативных методов для решения проблем и принятия решений; отработка у обучающихся навыков командной работы, межличностных коммуникаций и развитие лидерских качеств; закрепление основ теоретических знаний.

При проведении учебных занятий используются интерактивные лекции, групповые дискуссии, ролевые игры, тренинги и анализ ситуаций и имитационных моделей.

### 5.2. Методические указания для обучающихся по изучению дисциплины

При изучении дисциплины обучающимся целесообразно выполнять следующие рекомендации:

1. Изучение учебной дисциплины должно вестись систематически.
2. После изучения какого-либо раздела по учебнику или конспектным материалам рекомендуется по памяти воспроизвести основные термины, определения, понятия раздела.
3. Особое внимание следует уделить выполнению отчетов по практическим занятиям, индивидуальным комплексным заданиям на самостоятельную работу.
4. Вся тематика вопросов, изучаемых самостоятельно, задается на лекциях преподавателем. Им же даются источники (в первую очередь вновь изданные в периодической научной литературе) для более детального понимания вопросов, озвученных на лекции.

## 6. Перечень учебно-методического и информационного обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

### 6.1. Печатная учебно-методическая литература

№ п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Количество экземпляров в библиотеке
<b>1. Основная литература</b>		
1	Красовский Ю.Д. Организационное поведение : учебное пособие для вузов / Ю.Д. Красовский. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.	25
2	Молодчик Н. А. Организационное поведение : учебное пособие / Н. А. Молодчик. - Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2016.	5
<b>2. Дополнительная литература</b>		
<b>2.1. Учебные и научные издания</b>		
1	Карташова Л. В. Организационное поведение : учебное пособие / Л.В. Карташова. - М.: ИНФРА-М, 2006.	12
2	Резник С. Д. Организационное поведение : учебное пособие для вузов / С. Д. Резник. - Москва: РИОР, 2013.	5

3	Шапиро С. А. Организационное поведение : учебное пособие для вузов / С. А. Шапиро. - Москва: КНОРУС, 2012.	2
<b>2.2. Периодические издания</b>		
	Не используется	
<b>2.3. Нормативно-технические издания</b>		
	Не используется	
<b>3. Методические указания для студентов по освоению дисциплины</b>		
	Не используется	
<b>4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента</b>		
	Не используется	

## 6.2. Электронная учебно-методическая литература

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Дополнительная литература	Молодчик Н. А. Организационное поведение. Экономика труда : учебно-методическое пособие / Н. А. Молодчик. - Пермь: Изд-во	<a href="http://elib.pstu.ru/Record/RUPNRPUelib6862">http://elib.pstu.ru/Record/RUPNRPUelib6862</a>	локальная сеть; свободный доступ
Дополнительная литература	Молодчик Н. А. Организационное поведение: учебное пособие / Н. А. Молодчик. - Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2016.	<a href="http://elib.pstu.ru/vufind/Record/RUPNRPUelib3929">http://elib.pstu.ru/vufind/Record/RUPNRPUelib3929</a>	локальная сеть; свободный доступ

## 6.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Вид ПО	Наименование ПО
Операционные системы	Windows 10 (подп. Azure Dev Tools for Teaching)
Офисные приложения.	Microsoft Office Professional 2007. лиц. 42661567

## 6.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Наименование	Ссылка на информационный ресурс
Научная библиотека Пермского национального исследовательского политехнического университета	<a href="http://lib.pstu.ru/">http://lib.pstu.ru/</a>
Электронно-библиотечная система Лань	<a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a>
Электронно-библиотечная система IPRbooks	<a href="http://www.iprbookshop.ru/">http://www.iprbookshop.ru/</a>

Наименование	Ссылка на информационный ресурс
Информационные ресурсы Сети КонсультантПлюс	<a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a>

### **7. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине**

Вид занятий	Наименование необходимого основного оборудования и технических средств обучения	Количество единиц
Лекция	Презентационный комплекс: экран, проектор, компьютер	1
Практическое занятие	Презентационный комплекс: экран, проектор, компьютер	1

### **8. Фонд оценочных средств дисциплины**

Описан в отдельном документе
------------------------------

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«Пермский национальный исследовательский политехнический  
университет»**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**  
для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине  
**«Организационное поведение»**

*Приложение к рабочей программе дисциплины*

<b>Направление подготовки:</b>	38.03.03 Управление персоналом
<b>Направленность (профиль) образовательной программы:</b>	Управление персоналом организации
<b>Квалификация выпускника:</b>	Бакалавр
<b>Выпускающая кафедра:</b>	Менеджмент и маркетинг
<b>Форма обучения:</b>	Очная / заочная
<b>Форма промежуточной аттестации</b>	Экзамен

Пермь 2021 г.



**Фонд оценочных средств** для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине является частью (приложением) к рабочей программе дисциплины. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине разработан в соответствии с общей частью фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации основной образовательной программы, которая устанавливает систему оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине устанавливает формы и процедуры текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

### 1. Перечень контролируемых результатов обучения по дисциплине, объекты оценивания и виды контроля

Согласно РПД освоение учебного материала дисциплины запланировано в течение одного семестра (2-го семестра учебного плана) и разбито на 2 учебных модуля. В каждом модуле предусмотрены аудиторские лекционные и практические занятия, а также самостоятельная работа студентов. В рамках освоения учебного материала дисциплины формируются компоненты компетенций *знать, уметь, владеть*, указанные в РПД, которые выступают в качестве контролируемых результатов обучения по дисциплине (табл. 1.1).

Контроль уровня усвоенных знаний, усвоенных умений и приобретенных владений осуществляется в рамках текущего, рубежного и промежуточного контроля при изучении теоретического материала, выполнении практических заданий и экзамена. Виды контроля сведены в таблицу 1.1.

Таблица 1.1. Перечень контролируемых результатов обучения по дисциплине

Контролируемые результаты освоения дисциплины (ЗУВы)	Вид контроля		
	Текущий	Рубежный	Промежуточная аттестация Экзамен
<b>Усвоенные знания</b>			
<b>З.1.</b> Знает основные теории взаимодействия людей в организации, концепции мотивации сотрудников и повышения групповой сплоченности, методы управления организациями через развитие организационной культуры.	ТО		ТВ
<b>Освоенные умения</b>			
<b>У.1.</b> Умеет анализировать ситуацию в коллективе и разрабатывать мероприятия, направленные на повышение личной и организационной эффективности; использовать процессы внутренних коммуникаций для развития организации.		Т, ПЗ	ИЗ
<b>Приобретенные владения</b>			
<b>В.1</b> Владеет методиками диагностики личностных особенностей человека, навыками организации командного взаимодействия для решения управленческих задач, навыками диагностики организационной культуры		ПЗ	ИЗ

ТО – теоретический опрос,  
Т – рубежное тестирование  
ПЗ – практическое задание  
ТВ – теоретический вопрос  
ИЗ – индивидуальное задание

Итоговой оценкой достижения результатов обучения по дисциплине является промежуточная аттестация в виде экзамена, проводимая с учетом результатов текущего и рубежного контроля.

## **2. Виды контроля, типовые контрольные задания и шкалы оценивания результатов обучения**

Текущий контроль успеваемости имеет целью обеспечение максимальной эффективности учебного процесса, управление процессом формирования заданных компетенций обучаемых, повышение мотивации к учебе и предусматривает оценивание хода освоения дисциплины. В соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в ПНИПУ предусмотрены следующие виды и периодичность текущего контроля успеваемости обучающихся:

- входной контроль, проверка исходного уровня подготовленности обучаемого и его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины;
- текущий контроль усвоения материала (уровня освоения компонента «знать» заданных компетенций) на каждом групповом занятии и контроль посещаемости лекционных занятий;
- промежуточный и рубежный контроль освоения обучаемыми отдельных компонентов «знать», «уметь» заданных компетенций путем компьютерного или бланчного тестирования, контрольных опросов, контрольных работ (индивидуальных домашних заданий), защиты отчетов по лабораторным работам, рефератов, эссе и т.д.

Рубежный контроль по дисциплине проводится на следующей неделе после прохождения модуля дисциплины, а промежуточный – во время каждого контрольного мероприятия внутри модулей дисциплины;

- межсессионная аттестация, единовременное подведение итогов текущей успеваемости не менее одного раза в семестр по всем дисциплинам для каждого направления подготовки (специальности), курса, группы;
- контроль остаточных знаний.

### **2.1. Текущий контроль усвоения материала**

Текущий контроль усвоения материала в форме выборочного теоретического опроса студентов проводится по каждой теме. Результаты по 4-балльной шкале оценивания заносятся в книжку преподавателя и учитываются в виде интегральной оценки при проведении промежуточной аттестации.

#### **Типовые вопросы теоретического опроса:**

- По каким параметрам можно классифицировать организационное поведение?
- Каковы источники индивидуальной, групповой и организационной эффективности?
- Какие шкалы предпочтений включает в себя шкала Майерс-Бриггс?
- Какие ценностные альтернативы, влияющие на организационное поведение, можно выделить?
- Какие качества присущи людям согласно теории МакГрегора?
- Какие взаимосвязи Врум анализирует в теории ожиданий?
- Какие стадии развития проходит группа при формировании?
- Как называются роли, которые могут выполнять члены команды?
- Какие первичные и вторичные факторы, по мнению Шейна, влияют на формирование организационной культуры?
- В чем отличие рыночной культуры от адхократической?

### **2.2. Рубежный контроль**

Рубежный контроль для комплексного оценивания освоенных умений и приобретенных владений (табл. 1.1) проводится в форме рубежных тестирований после изучения каждого модуля учебной дисциплины и выполнения практических заданий.

#### **2.2.1. Рубежное тестирование**

Согласно РПД запланировано 2 рубежных тестирования после освоения студентами учебных модулей дисциплины.

### **Типовые задания тестирования**

- При использовании патерналистской модели организационного поведения какие инструменты применяются для управления подчиненными?
- В каких процессах при управлении сотрудниками можно использовать модель компетенций?
- Каков алгоритм построения функциональной модели компетенций?
- Как развивать инициативное поведение сотрудников?
- Какие выгоды и ограничения существуют при применении теории поколений на предприятии?
- Какие негативные последствия могут иметь решения, принятые на основе гендерных стереотипов?
- При каких условиях внедрение системы мотивации 3.0 будет иметь успешный результат?
- Какими способами можно повышать групповую сплоченность?
- Каков алгоритм развития внутренних коммуникаций?
- Как можно определить тип организационной культуры?

Критерии оценивания теста: «отлично» – 90% и более правильных ответов; «хорошо» – от 70 до 89% правильных ответов; «удовлетворительно» – от 50 до 69% правильных ответов; «неудовлетворительно» – менее 50% правильных ответов.

### **2.2.2. Практические задания**

Практические задания выполняются по каждой теме дисциплины в режиме домашней самостоятельной работы в письменной форме.

#### **Список практических заданий:**

- Определить свой тип личности по типологии Майерс-Бриггс, составить перечень сильных сторон, зон развития и рекомендаций по трудоустройству, исходя из личностных особенностей.
- Составить программу мероприятий по повышению удовлетворенности сотрудников, принадлежащих к одному из четырех поколений: бейби-бумеры, X, Y, Z.
- Разработать функциональную модель компетенций для конкретной должности (маркетолог / менеджер по персоналу) с использованием поведенческих индикаторов.
- Составить перечень рекомендаций для использования инструментов мотивации 3.0 на российских предприятиях (на основе материалов книги Д. Пинка «Драйв. Что нас на самом деле мотивирует?»).
- Провести анализ групповой деятельности конкретного коллектива сотрудников, опираясь на основные и ситуационные характеристики группы.
- Составить перечень внутренних коммуникаций, используемых на конкретном предприятии; проанализировать негативные последствия, к которым привели ошибки в управлении внутренними коммуникациями в компании.
- На примере отечественных и зарубежных компаний проанализировать механизм управления поведением сотрудников через артефакты компании (элементы корпоративной культуры).

Все учебно-методические материалы для изучения дисциплины (в т.ч. индивидуальные задания) размещены на учебном портале Гуманитарного факультета <http://portal-hsb.pstu.ru/> и доступны студентам кафедры после регистрации.

Типовые шкала и критерии оценки результатов защиты индивидуального задания приведены в общей части ФОС.

## 2.3. Промежуточная аттестация

Допуск к промежуточной аттестации осуществляется по результатам текущего и рубежного контроля. Условиями допуска являются успешная сдача всех практических заданий и положительная интегральная оценка по результатам текущего и рубежного контроля.

Промежуточная аттестация, согласно РПД, проводится в виде экзамена по дисциплине устно по билетам. Билет содержит теоретические вопросы (ТВ) для проверки усвоенных знаний. Контроль уровня приобретенных умений и владений оценивается в форме интегральной оценки, полученной по результатам выполнения практических заданий и индивидуального задания.

Билет формируется таким образом, чтобы в него попали вопросы и задания, контролируемые уровень сформированности всех заявленных компетенций. Форма билета представлена в общей части ФОС образовательной программы.

### 2.3.1. Типовые контрольные вопросы и задания для экзамена по дисциплине

#### Типовые вопросы для контроля усвоенных знаний:

1. Сущность дисциплины «Организационное поведение»: особенности, объекты ОП, цель ОП.
2. Основные концепции организационного поведения.
3. Личность в организации: природные данные. Варианты применения при управлении подчиненными.
4. Личность в организации: демографические характеристики, их значимость и влияние при управлении поведением персонала. Гендер: определение, классификация, возможности и ограничения.
5. Личность в организации: демографические характеристики, их значимость и влияние при управлении поведением персонала. Теория поколений. Варианты применения на предприятиях.
6. Личность в организации: компетентность. Модель компетенций: определение, варианты целевого использования на предприятиях, 2 формата структурного построения модели, пример.
7. Модель компетенций: 2 ключевых подхода к оценке уровня развития компетенций; профиль компетенций; методы сбора информации внутри компании при создании модели компетенций.

#### Типовые вопросы и индивидуальные задания для контроля освоенных умений:

1. Выделите этапы формирования команды.
2. Проанализируйте достоинства и ограничения адхократического типа организационной культуры.
3. Дайте описание рекомендуемых каналов внутренних коммуникаций для компании банковской сферы.
4. Определите, какие барьеры могут возникнуть при переходе от бюрократической корпоративной культуры к рыночной.
5. Опишите, какие способы коммуникации

#### Типовые вопросы и индивидуальные задания для контроля освоенных владений:

1. Предложите инструменты для внедрения новых норм и правил поведения в компании.
2. Разработайте каналы внутренних коммуникаций для сопровождения процессов изменения системы оплаты труда в компании.
3. Обоснуйте актуальность внедрения системы мотивации 3.0 в компании.
4. Предложить варианты поддержки групповой работы на этапе «бурления» с использованием мотивационных и коммуникационных инструментов.
5. Разработайте управленческую модель компетенций для производственной компании с бюрократической культурой.

Полный список вопросов для экзамена и индивидуальных заданий размещен для студентов на учебном портале Гуманитарного факультета <http://portal-hsb.pstu.ru/> и доступен студентам кафедры после регистрации.

### **2.3.3. Шкалы оценивания результатов обучения на экзамене**

Оценка результатов обучения по дисциплине в форме уровня сформированности компонентов *знать, уметь, владеть* заявленных компетенций проводится по 4-х балльной шкале оценивания путем выборочного контроля во время проведения экзамена.

Типовые шкала и критерии оценки результатов обучения на экзамене для компонентов *знать, уметь и владеть* приведены общей части ФОС образовательной программы.

## **3. Критерии оценивания уровня сформированности компонентов и компетенций**

### **3.1. Оценка уровня сформированности компонентов компетенций**

При оценке уровня сформированности компетенций в рамках выборочного контроля на экзамене считается, что *полученная оценка за компонент проверяемой в билете компетенции обобщается на соответствующий компонент всех компетенций, формируемых в рамках данной учебной дисциплины.*

Типовые критерии и шкалы оценивания уровня сформированности компонентов компетенций приведены в общей части ФОС образовательной программы.

### **3.2. Оценка уровня сформированности компетенций**

Общая оценка уровня сформированности всех компетенций проводится путем агрегирования оценок, полученных студентом за каждый компонент формируемых компетенций, с учетом результатов текущего и рубежного контроля в виде интегральной оценки по 4-х балльной шкале. Все результаты контроля заносятся в оценочный лист и заполняются преподавателем по итогам промежуточной аттестации.

Форма оценочного листа и требования к его заполнению приведены в общей части ФОС образовательной программы.

При формировании итоговой оценки промежуточной аттестации в виде экзамена используются типовые критерии, приведенные в общей части ФОС образовательной программы.