

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Национальный исследовательский университет «МЭИ»

Направление подготовки/специальность: 38.04.02 Менеджмент

Наименование образовательной программы: Управление деятельностью PR организаций и структур

Уровень образования: высшее образование - магистратура

Форма обучения: Очно-заочная


Рабочая программа дисциплины
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Блок:	Блок 1 «Дисциплины (модули)»
Часть образовательной программы:	Обязательная
№ дисциплины по учебному плану:	Б1.О.04
Трудоемкость в зачетных единицах:	3 семестр - 2;
Часов (всего) по учебному плану:	72 часа
Лекции	3 семестр - 12 часов;
Практические занятия	3 семестр - 12 часов;
Лабораторные работы	не предусмотрено учебным планом
Консультации	проводится в рамках часов аудиторных занятий
Самостоятельная работа	3 семестр - 47,7 часа;
в том числе на КП/КР	не предусмотрено учебным планом
Иная контактная работа	проводится в рамках часов аудиторных занятий
включая: Тестирование Коллоквиум Коллективное задание Контрольная работа Эссе	
Промежуточная аттестация:	
Зачет	3 семестр - 0,30 часа;

Москва 2024

ПРОГРАММУ СОСТАВИЛ:


Преподаватель

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Колесникова О.В.
	Идентификатор	R3162f4d9-KolesnikovaOV-4017a20

О.В.
Колесникова

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель
образовательной программы

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Юдин И.В.
	Идентификатор	R8a1472e1-YudinIV-667968f0

И.В. Юдин

Заведующий выпускающей
кафедрой

	Подписано электронной подписью ФГБОУ ВО «НИУ «МЭИ»	
	Сведения о владельце ЦЭП МЭИ	
	Владелец	Курилов С.Н.
	Идентификатор	R2f2f52fe-KurilovSN-7d2d7cde

С.Н. Курилов

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины: Подготовка к применению психологических и управленческих знаний в профессиональной деятельности на основе принципов регуляции человеческого поведения в рамках организации, управления процессами групповой динамики, эффективного использования кадрового потенциала.

Задачи дисциплины

- анализ социально-психологических факторов успешной групповой деятельности;
- освоение методик определения типа организационной культуры;
- изучение закономерностей организационного поведения и развития;
- формирование готовности к профессиональной деятельности в ситуации неопределённости;
- овладение методами командообразования (team building); построение типологии лидерства.

Формируемые у обучающегося **компетенции** и запланированные **результаты обучения** по дисциплине, соотнесенные с **индикаторами достижения компетенций**:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Запланированные результаты обучения
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-2 _{УК-3} Демонстрирует понимание принципов командной работы	знать: - механизмы управления формированием и развитием команды проекта. уметь: - в режиме исследования действием получать знания о том, как живёт и работает его организация;.
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИД-21 _{УК-3} Руководит членами команды для достижения поставленной цели	
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ИД-1 _{УК-5} Демонстрирует понимание особенностей различных культур и наций	знать: - тенденции изменения и развития культур организации;.
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	ИД-2 _{УК-5} Выстраивает социальное взаимодействие, учитывая общее и особенное различных культур и религий	уметь: - предотвращать и урегулировать конфликты на основе анализа ценностных ориентаций, доминирующих и возникающих в организациях.
УК-6 Способен определять и реализовывать	ИД-1 _{УК-6} Оценивает свои ресурсы и их пределы (личностные, ситуативные,	уметь: - применять критерии оценки чужой и своей компетентности;.

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Запланированные результаты обучения
приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	временные), оптимально их использует для успешного выполнения порученного задания	
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	ИД-2 _{УК-6} Определяет приоритеты личностного роста и способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки	знать: - взаимосвязь морального и профессионального становления личности.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ ВО

Дисциплина относится к основной профессиональной образовательной программе Управление деятельностью PR организаций и структур (далее – ОПОП), направления подготовки 38.04.02 Менеджмент, уровень образования: высшее образование - магистратура.

Требования к входным знаниям и умениям:

- знать структуру, функции закономерности развития политической системы общества
- знать основные структурные элементы общества и закономерности социального взаимодействия
- знать проблемы и категории философских аксиологических дисциплин
- уметь самостоятельно ориентироваться в политической ситуации в стране и мире
- уметь выстраивать эффективные коммуникации в межличностных и профессиональных отношениях
- уметь различать типы мировоззрения

Результаты обучения, полученные при освоении дисциплины, необходимы при выполнении выпускной квалификационной работы.

3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1 Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы, 72 часа.

№ п/п	Разделы/темы дисциплины/формы промежуточной аттестации	Всего часов на раздел	Семестр	Распределение трудоемкости раздела (в часах) по видам учебной работы										Содержание самостоятельной работы/ методические указания
				Контактная работа							СР			
				Лек	Лаб	Пр	Консультация		ИКР		ПА	Работа в семестре	Подготовка к аттестации /контроль	
КПР	ГК	ИККП	ТК											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	Системное понимание организации	8	3	2	-	2	-	-	-	-	-	4	-	<p><u>Самостоятельное изучение теоретического материала:</u> Изучение разделов рекомендованной литературы по данной теме и подготовка к тестированию</p> <p><u>Изучение материалов литературных источников:</u> [3], с. 5-27</p> <p><u>Подготовка к практическим занятиям:</u> Проведение исследования "Является ли моя команда в организации суперкомандой?"</p> <p><u>Изучение материалов литературных источников:</u> [4], с.112-145</p> <p><u>Проведение исследований:</u> Тип Организационной культуры моей организации. Представление результатов исследования.</p> <p><u>Изучение материалов литературных источников:</u> [2], 181-241 [3], 128-158</p> <p><u>Подготовка доклада, выступления:</u> Подготовка выступления на практическом занятии по теме "Организационное</p>
1.1	Сущность и типы организаций	4		1	-	1	-	-	-	-	-	2	-	
1.2	Формы организации и формы управления	4		1	-	1	-	-	-	-	-	2	-	
2	Малые группы и команды в организации	8		2	-	2	-	-	-	-	-	4	-	
2.1	Управленческая власть, руководство, лидерство	4		1	-	1	-	-	-	-	-	2	-	
2.2	Малые группы в организации	4		1	-	1	-	-	-	-	-	2	-	
3	Культуры организации	8		2	-	2	-	-	-	-	-	4	-	
3.1	Организационная культура как фактор эффективности деятельности организации	4		1	-	1	-	-	-	-	-	2	-	
3.2	Теории межкультурной коммуникации.	4		1	-	1	-	-	-	-	-	2	-	
4	Закономерности социокультурной эволюции	27		4	-	4	-	-	-	-	-	19	-	

	организации												изменение и научение". В какой организации я хотел бы работать.
4.1	Циклы жизни организации	9	2	-	2	-	-	-	-	-	5	-	<u>Изучение материалов литературных источников:</u>
4.2	Модели организационных изменений.	7	1	-	1	-	-	-	-	-	5	-	[4], 149-175
4.3	Роль мировых религий в цивилизационном процессе.	11	1	-	1	-	-	-	-	-	9	-	
5	Сущность компетентностного подхода к личностному развитию.	11	1	-	1	-	-	-	-	-	9	-	<u>Самостоятельное изучение теоретического материала:</u> Изучение рекомендованной литературы по теме "Компетентностный подход в кадровой работе". Анализ собственных персональных компетенций
5.1	Назначение компетентностного подхода	11	1	-	1	-	-	-	-	-	9	-	<u>Изучение материалов литературных источников:</u> [2], с. 3-69
6	Моральное и профессиональное развитие личности.	9.7	1	-	1	-	-	-	-	-	7.7	-	<u>Подготовка к практическим занятиям:</u> Подготовка к дискуссии: Проблема смысла жизни в психологии, моральной философии и профессиональной этике. Организационная и персональная ответственность
6.1	Моральная саморегуляция деятельности личности в организации	9.7	1	-	1	-	-	-	-	-	7.7	-	<u>Изучение материалов литературных источников:</u> [1], с.80-118
	Зачет	0.30	-	-	-	-	-	-	-	0.30	-	-	
	Всего за семестр	72.00	12	-	12	-	-	-	-	0.30	47.7	-	
	Итого за семестр	72.00	12	-	12	-	-	-	-	0.30	47.7	-	

Примечание: Лек – лекции; Лаб – лабораторные работы; Пр – практические занятия; КПП – аудиторные консультации по курсовым проектам/работам; ИККП – индивидуальные консультации по курсовым проектам/работам; ГК- групповые консультации по разделам дисциплины; СР – самостоятельная работа студента; ИКР – иная контактная работа; ТК – текущий контроль; ПА – промежуточная аттестация

3.2 Краткое содержание разделов

1. Системное понимание организации

1.1. Сущность и типы организаций

Организации: коммерческие, некоммерческие, государственные гражданские и военные, сетевые, гибридные организации. Сетевые структуры в современных организациях. Мультиагентные организационные системы. Миссия и функции организации. Дерево целей. Ответственности: правовая, деловая, социальная..

1.2. Формы организации и формы управления

Коммуникации внутри организации и между организациями. Формальные и неформальные коммуникации. Строение организации. Теории организации: образы и парадигмы. Организационная идентичность личности. Роль ценностных ориентаций в формировании и эволюции социальных институтов. Освоение поведенческих норм и культурных кодов организации..

2. Малые группы и команды в организации

2.1. Управленческая власть, руководство, лидерство

Должностная модель управления. Типы руководства/лидерства: транзакционное, трансформирующее и харизматическое руководство. Ситуационная динамика управления. Дезорганизаторы поведения. Проблемное осмысление информации и принятие управленческих решений..

2.2. Малые группы в организации

Факторы группового поведения. Команда как организационная форма коллективного управления. Принципы командообразования. Формальные и неформальные группы; функциональные (кросс-функциональные), проектные и управленческие команды. Групповая динамика (уровни/стадии развития группы) и циклы жизни команд. Роли и правила. Трудовая пассивность и сверхнормативная активность членов группы. Сбои в работе и групповая эффективность. Групповая сплочённость и показатели работы группы..

3. Культуры организации

3.1. Организационная культура как фактор эффективности деятельности организации

Ценности и установки личности, ценности организации, ценности социальные и общечеловеческие. Материальные и духовные потребности и интересы. Ценности развития и творчества vs ценности выживания и стабильности. Роль коллективных решений в современной организации..

3.2. Теории межкультурной коммуникации.

Культурные различия и культурные заимствования. Типы коммуникационных барьеров и причины конфликтов в организации на почве разногласий, имеющих ценностную природу. Гендерные, поколенческие, национальные, классовые, образовательные, лингвистические, религиозные, эстетические, поселенческие факторы групповой сплочённости и разобщённости. Пути выхода из конфликтных ситуаций. Правила вежливости и деловой этикет..

4. Закономерности социокультурной эволюции организации

4.1. Циклы жизни организации

Кризисы и фазовые переходы. Инструменты оценки и анализа организационной культуры. Эволюция культурных кодов организаций в цивилизационном процессе: семья – государство – корпорация/ассоциация – виртуальные сети. Трансформации организационных культур. Факторы международной среды, влияющие на культуру организации. Позиционирование и адаптация организации в международной среде (в глобальной цивилизации). Репутация организации..

4.2. Модели организационных изменений.

Организационное научение. Трудовая мотивация. Теории мотивации работы: теория потребностей, теория ожиданий, теория справедливости. Стратегии развития организации..

4.3. Роль мировых религий в цивилизационном процессе.

Отношение к бедности, труду, торговле, наживе в авраамических религиях, конфуцианстве, буддизме. Влияние религиозной веры на деловые качества..

5. Сущность компетентностного подхода к личностному развитию.

5.1. Назначение компетентностного подхода

Виды компетенций. Инициатива и дисциплина Саморегуляция поведения. Особенность метакомпетенций как регулятора собственного развития. Базовые умения саморегуляции: аутогенная тренировка, идеомоторная тренировка, управление эмоциональными состояниями, психофизиологические способы снятия стресса. Временные поведенческие ресурсы. Конфликтонезависимость. Страх публичных выступлений и его преодоление. Имиджевый самоконтроль. Персональные компетенции как регуляторы процессов капитализации неосязаемых активов личности..

6. Моральное и профессиональное развитие личности.

6.1. Моральная саморегуляция деятельности личности в организации

Механизмы организационной, политической и профессиональной социализации личности. Стадии нравственного созревания (морального развития) личности. Мораль и нравственность. Принципы профессиональной этики. Различные подходы к понятию «профессия»: профессия как специальность и как уровень овладения сложной деятельностью. Типы совместной деятельности и типы профессионализма. Диспозиционные управленческие отношения: труд, работа, дело, служба, занятие. Позиционирование личности в организации, профессии и обществе. Карьера как инструмент управления развитием личности и группы. Виды карьер. Групповое взаимодействие и управление деловой карьерой.

3.3. Темы практических занятий

1. Ценности личности и ценности организации;
2. Малые группы и команды в организации;
3. Понятие "человеческого капитала";
4. Организационная идентичность личности;
5. Моральная и профессиональная карьера;
6. Стабильность и развитие организации в меняющемся мире.

3.4. Темы лабораторных работ не предусмотрено

3.5 Консультации

Групповые консультации по разделам дисциплины (ГК)

1. Консультации проводятся по разделу "Системное понимание организации"
2. Консультирование по проведению исследования в малой группе "Является ли моя команда суперкомандой?"
3. Консультирование по проведению исследования в организации по определению типа организационной культуры
4. Консультации проводятся по разделу "Закономерности социокультурной эволюции организации" с целью подготовки выступления на практическом занятии по одной из тем данного раздела
5. Консультации проводятся по разделу "Сущность компетентного подхода к личностному развитию." Методики анализа персональных компетенций
6. Консультации проводятся по разделу "Моральное и профессиональное развитие личности". Выступление на практическом занятии и участие в дискуссии "Проблема смысла жизни в психологии, моральной философии и профессиональной этике Организационная и персональная ответственность".

3.6 Тематика курсовых проектов/курсовых работ

Курсовой проект/ работа не предусмотрены

3.7. Соответствие разделов дисциплины и формируемых в них компетенций

Запланированные результаты обучения по дисциплине (в соответствии с разделом 1)	Коды индикаторов	Номер раздела дисциплины (в соответствии с п.3.1)						Оценочное средство (тип и наименование)
		1	2	3	4	5	6	
Знать:								
механизмы управления формированием и развитием команды проекта	ИД-2ук-3		+					Коллоквиум/Принципы командообразования (КМ-2)
тенденции изменения и развития культур организации;	ИД-1ук-5			+				Коллоквиум/Культуры в организации (КМ-3)
взаимосвязь морального и профессионального становления личности	ИД-2ук-6						+	Эссе/Моральное и профессиональное развитие личности в организации (КМ-6)
Уметь:								
в режиме исследования действием получать знания о том, как живёт и работает его организация;	ИД-2ук-3	+						Тестирование/Системное понимание организации (КМ-1)
предотвращать и урегулировать конфликты на основе анализа ценностных ориентаций, доминирующих и возникающих в организациях	ИД-2ук-5				+			Коллективное задание/Изменения в организации. Организационное научение (КМ-4)
применять критерии оценки чужой и своей компетентности;	ИД-1ук-6					+		Контрольная работа/Компетентностный подход в кадровой работе (КМ-5)

4. КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЕ ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ)

4.1. Текущий контроль успеваемости

3 семестр

Форма реализации: Защита задания

1. Изменения в организации. Организационное научение (КМ-4) (Коллективное задание)

Форма реализации: Письменная работа

1. Компетентностный подход в кадровой работе (КМ-5) (Контрольная работа)
2. Принципы командообразования (КМ-2) (Коллоквиум)

Форма реализации: Проверка задания

1. Культуры в организации (КМ-3) (Коллоквиум)

Форма реализации: Смешанная форма

1. Моральное и профессиональное развитие личности в организации (КМ-6) (Эссе)

Форма реализации: Устная форма

1. Системное понимание организации (КМ-1) (Тестирование)

Балльно-рейтинговая структура дисциплины является приложением А.

4.2 Промежуточная аттестация по дисциплине

Зачет (Семестр №3)

Итоговая оценка "зачтено" проставляется тем магистрам, кто выполнил задания контрольных мероприятий в полном объеме.

В диплом выставляется оценка за 3 семестр.

Примечание: Оценочные материалы по дисциплине приведены в фонде оценочных материалов ОПОП.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1 Печатные и электронные издания:

1. Малиновская, Н. М. Профессиональная этика : учебное пособие [для магистров направления "Менеджмент"] / Н. М. Малиновская . – СПб. : Лань-Пресс, 2019 . – 260 с. – (Учебники для вузов. Специальная литература) . - ISBN 978-5-8114-3324-7 .;
2. С. А. Шапиро- "Управление трудовой карьерой как механизм развития персонала организации", Издательство: "Директ-Медиа", Москва, Берлин, 2015 - (221 с.)
<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272165>;
3. С. А. Шапиро- "Организационное поведение", (2-е изд., доп. и перераб.), Издательство: "Директ-Медиа", Москва, Берлин, 2019 - (446 с.)
<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=562608>;
4. Л. И. Дорофеева- "Организационное поведение", Издательство: "Директ-Медиа", Москва, Берлин, 2015 - (406 с.)
<https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=426938>.

5.2 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

1. СДО "Прометей";
2. Windows / Операционная система семейства Linux;
3. Видеоконференции (Майнд, Сберджаз, ВК и др);
4. Acrobat Reader.

5.3 Интернет-ресурсы, включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы:

1. ЭБС Лань - <https://e.lanbook.com/>
2. ЭБС "Университетская библиотека онлайн" - http://biblioclub.ru/index.php?page=main_ub_red
3. Научная электронная библиотека - <https://elibrary.ru/>
4. Электронная библиотека МЭИ (ЭБ МЭИ) - <http://elib.mpei.ru/login.php>
5. Открытая университетская информационная система «РОССИЯ» - <https://uisrussia.msu.ru>

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тип помещения	Номер аудитории, наименование	Оснащение
Учебные аудитории для проведения лекционных занятий и текущего контроля	А-318, Учебная аудитория каф. "ГПИ"	стул, шкаф, стол письменный, вешалка для одежды, доска меловая
Учебные аудитории для проведения практических занятий, КР и КП	А-318, Учебная аудитория каф. "ГПИ"	стул, шкаф, стол письменный, вешалка для одежды, доска меловая
Учебные аудитории для проведения промежуточной аттестации	А-318, Учебная аудитория каф. "ГПИ"	стул, шкаф, стол письменный, вешалка для одежды, доска меловая
Помещения для самостоятельной работы	П-40, Аспирантская	кресло рабочее, стол компьютерный, стул, шкаф для документов, шкаф для одежды, тумба, стол для совещаний, компьютерная сеть с выходом в Интернет, многофункциональный центр, компьютер персональный
Помещения для консультирования	А-201/16, Кабинет сотрудников каф. Физики	кресло рабочее, стул, шкаф для документов, шкаф для одежды, стол письменный, колонки, компьютер персональный
Помещения для хранения оборудования и учебного инвентаря	, Склад	

БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Организационное поведение

(название дисциплины)

3 семестр

Перечень контрольных мероприятий текущего контроля успеваемости по дисциплине:

- КМ-1 Системное понимание организации (КМ-1) (Тестирование)
 КМ-2 Принципы командообразования (КМ-2) (Коллоквиум)
 КМ-3 Культуры в организации (КМ-3) (Коллоквиум)
 КМ-4 Изменения в организации. Организационное научение (КМ-4) (Коллективное задание)
 КМ-5 Компетентностный подход в кадровой работе (КМ-5) (Контрольная работа)
 КМ-6 Моральное и профессиональное развитие личности в организации (КМ-6) (Эссе)

Вид промежуточной аттестации – Зачет.

Номер раздела	Раздел дисциплины	Индекс КМ:	КМ-1	КМ-2	КМ-3	КМ-4	КМ-5	КМ-6
		Неделя КМ:	3	5	7	9	12	15
1	Системное понимание организации							
1.1	Сущность и типы организаций		+					
1.2	Формы организации и формы управления		+					
2	Малые группы и команды в организации							
2.1	Управленческая власть, руководство, лидерство			+				
2.2	Малые группы в организации			+				
3	Культуры организации							
3.1	Организационная культура как фактор эффективности деятельности организации				+			
3.2	Теории межкультурной коммуникации.				+			
4	Закономерности социокультурной эволюции организации							
4.1	Циклы жизни организации					+		
4.2	Модели организационных изменений.					+		
4.3	Роль мировых религий в цивилизационном процессе.					+		
5	Сущность компетентностного подхода к личностному развитию.							

5.1	Назначение компетентностного подхода					+	
6	Моральное и профессиональное развитие личности.						
6.1	Моральная саморегуляция деятельности личности в организации						+
Вес КМ, %:		15	20	20	15	15	15