

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
 федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
 высшего образования
«НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
АРХИТЕКТУРЫ, ДИЗАЙНА И ИСКУССТВ имени А.Д.Крячкова»
 (НГУАДИ)

РПД одобрена
 Ученым советом НГУАДИ
 протокол № 17 от 28.02.2022

УТВЕРЖДАЮ
 Проректор по ОиМД
 И.В. Рязанцева
 " 28 " февраля 2022 г.

Организационное поведение

рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Промышленного дизайна**
 Учебный план 42.03.01_2023_РиО.plx
 Направление подготовки 42.03.01 Реклама и связи с общественностью
 Профиль креативный продукт в сфере культуры и искусства

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **2 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 72
 в том числе:
 аудиторные занятия 32
 самостоятельная работа 40

Виды контроля в семестрах:
 зачеты с оценкой 6

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семес тр на курсе>)	6 (3.2)		Итого	
	16 2/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	16	16	16	16
Практические	16	16	16	16
Итого ауд.	32	32	32	32
Контактная работа	32	32	32	32
Сам. работа	40	40	40	40
Итого	72	72	72	72

Программу составил(и):

канд. экон. наук, доцент кафедры ПД, Рязанцева И.В.



Рецензент(ы):

канд. техн. наук, доцент кафедры ПД, Соболева Е.Л.



Рабочая программа дисциплины

Организационное поведение

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 42.03.01 Реклама и связи с общественностью (приказ Минобрнауки России от 08.06.2017 г. № 512)

составлена на основании учебного плана:

42.03.01 Реклама и связи с общественностью

утвержденного учёным советом вуза от 28.02.2022 протокол № 17.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Промышленного дизайна

Протокол от 28.02.2022 г. № 07

Срок действия программы: 2023-2027 уч.г.

Зав. кафедрой _____



Н.В. Бекк

Согласовано:

Декан факультета _____



Е.Л. Соболева

Заведующий НТБ _____



Н.А.Патрушева

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
1.1	Сформировать компетенции обучающихся в области описания, объяснения и прогнозирования поведения личности, группы и организации в целом, позволяющие применить их в управлении кадровыми ресурсами.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП	
Цикл (раздел) ООП:	Б1.О
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Маркетинг и менеджмент
2.1.2	Основы проектной деятельности
2.1.3	Учебная практика. Профессионально-ознакомительная практика
2.1.4	Учебная практика. Профессионально-ознакомительная практика
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Арт-менеджмент
2.2.2	Экономика
2.2.3	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы
2.2.4	Производственная практика. Преддипломная практика

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	
Знать:	
Уровень 1	закономерности организационного поведения
Уметь:	
Уровень 1	выявлять особенности группового, личностного и межличностного поведения сотрудников организации
Владеть:	
Уровень 1	методами влияния на индивидуальное и групповое поведение сотрудников организации
УК-6: Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	
Знать:	
Уровень 1	осуществлять деловое общение и публичные выступления

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	УК-3.1.1 Теоретические основы социального взаимодействия для успешной работы в команде
3.1.2	УК-3.1.2 Особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности
3.1.3	УК-6.1.1 Стратегии самоорганизации и самоуправления системно-деятельностного характера, аспекты здоровьесбережения
3.1.4	УК-6.1.2 Сущность личности и индивидуальности, структуру личности и движущие силы ее развития
3.2	Уметь:
3.2.1	УК-3.2.1 Осуществлять взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
3.2.2	УК-3.2.5 Анализировать межличностные, групповые и организационные коммуникации
3.3	Владеть:
3.3.1	УК-3.3.1 Навыками командной работы
3.3.2	УК-3.3.2 Навыками организации управления группой, мотивации к действию

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)						
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Примечание
	Раздел 1. Поведение личности и группы в организации					

1.1	Понятие, предмет и основные элементы организационного поведения. Базисные концепции социального взаимодействия в процессе совместной деятельности. Модели поведения работников в процессе труда. /Лек/	6	2	УК-3 УК-6	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.3 Л2.2 Л2.1 Э1	
1.2	Человек как ресурс производственной системы. Основные понятия, характеризующие индивида. Индивидуальные особенности, восприятие, целостность личности, мотивация индивидуального трудового поведения, стремление к соучастию и ценность личности. /Лек/	6	2	УК-3 УК-6	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.3 Л2.2 Л2.1 Э1	
1.3	Групповое поведение в организации. Групповая динамика как форма организационного поведения. Специфика группы. Факторы формирования группового поведения сотрудников /Лек/	6	2	УК-3 УК-6	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.3 Л2.2 Л2.1 Э1	
1.4	Практические занятия по темам раздела /Пр/	6	6	УК-3 УК-6	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.3 Л2.2 Л2.1 Э1	
1.5	Самостоятельное изучение материалов по темам раздела /Ср/	6	20	УК-3 УК-6	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.3 Л2.2 Л2.1 Э1	
Раздел 2. Инструменты организационного поведения						
2.1	Природа организации. Организации как социальные системы. Учет взаимных интересов, этические принципы как основа взаимоотношений менеджмента и наемных работников. Конфликт в организации и ресурсы делового поведения /Лек/	6	2	УК-3 УК-6	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.3 Л2.2 Л2.1 Э1	
2.2	Инструменты организационного поведения. Ориентации на человеческие ресурсы, ситуацию, результаты и системы. Инструменты управления групповым поведением. Поведенческие ресурсы. /Лек/	6	1	УК-3 УК-6	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.3 Л2.2 Л2.1 Э1	
2.3	Роль и место менеджера в управлении организационным поведением. Вопросы формирования статуса руководителя в деловой организационной среде. Управленческий цикл руководителя. Организация коммуникативного пространства /Лек/	6	1	УК-3 УК-6	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.3 Л2.2 Л2.1 Э1	
2.4	Практические занятия по темам раздела /Пр/	6	6	УК-3 УК-6	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.3 Л2.2 Л2.1 Э1	
2.5	Самостоятельное изучение материалов по темам раздела /Ср/	6	12	УК-3 УК-6	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.3 Л2.2 Л2.1 Э1	
Раздел 3. Организационная культура						
3.1	Концепция организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Управление организационной культурой. Коммуникации в международной среде /Лек/	6	2	УК-3 УК-6	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.3 Л2.2 Л2.1 Э1	

3.2	Управление организационными изменениями. Природа организационных изменений. Сопротивление переменам: причины, виды, последствия. Современные направления организационных изменений. /Лек/	6	2	УК-3 УК-6	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.3 Л2.2 Л2.1 Э1	
3.3	Деловые переговоры. Переговоры как образ мышления и жизни. Предмет переговоров. Позиции и пропозиции. Диагностика переговоров. Этапы переговорного процесса. Типичные модели поведения на переговорах. Техника взаимодействия. Аргументация. Наиболее распространенные виды переговоров. Ведение переговоров в условиях критической ситуации. /Лек/	6	2	УК-3 УК-6	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.3 Л2.2 Л2.1 Э1	
3.4	Практические занятия по темам раздела /Пр/	6	4	УК-3 УК-6	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.3 Л2.2 Л2.1 Э1	
3.5	Самостоятельное изучение материалов по темам раздела /Ср/	6	8	УК-3 УК-6	Л1.3 Л1.2 Л1.1Л2.3 Л2.2 Л2.1 Э1	

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

См. приложение 1 к рабочей программе дисциплины "Организационное поведение"

5.2. Темы письменных работ

См. приложение 1 к рабочей программе дисциплины "Организационное поведение"

5.3. Фонд оценочных средств

См. приложение 1 к рабочей программе дисциплины "Организационное поведение"

5.4. Перечень видов оценочных средств

См. приложение 1 к рабочей программе дисциплины "Организационное поведение"

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

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Дорофеева, Л. И.	Организационное поведение: учебник	Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021
Л1.2	Масалова, Ю. А.	Организационное поведение: учебное пособие	Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020
Л1.3	Михненко, П. А.	Теория организации и организационное поведение: учебник	Москва: Университет «Синергия», 2019

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Петрова, И. Е.	Организационное поведение. Практикум: учебное пособие	Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный университет промышленных технологий и дизайна, 2017
Л2.2	Фролов Ю. В.	Теория организации и организационное поведение. Часть I. Методология организации: Учебное пособие	Москва: Московский городской педагогический университет, 2012
Л2.3	Красовский Ю. Д.	Организационное поведение: Учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология»	Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"	
Э1	ЭОР НГУАДИ по дисциплине «Организационное поведение» - Режим доступа: https://portal.nsuada.ru/course/
6.3.1 Перечень программного обеспечения	
7.3.1.1	Windows 7 – операционная система, LibreOffice, Adobe Acrobat Reader DC, PowerPoint Viewer, Kaspersky Endpoint Security 10, 7-Zip x64
6.3.2 Перечень информационных справочных систем	
7.3.2.1	Электронная библиотечная система «IPRbooks» – Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/
7.3.2.2	Elibrary.ru: научная электронная библиотека– Режим доступа: https://elibrary.ru/

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
7.1	Учебная аудитория, оснащенная комплектом учебной мебели и мультимедийным оборудованием, персональными компьютерами (в комплекте) с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде НГУАДИ
7.2	Помещение для самостоятельной работы, оснащенная персональным компьютером (в комплекте) с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде НГУАДИ

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
<p>Самостоятельная работа является видом учебной деятельности обучающегося, который осуществляется во внеаудиторное время. Целью самостоятельной работы является углубленное усвоение учебного материала, развитие способностей, творческой активности, проявление индивидуального интереса к изучению отдельных тем и вопросов дисциплины. В процессе самостоятельной работы у обучающегося могут возникнуть вопросы, уяснить которые необходимо, используя индивидуальные консультации с преподавателем, указанные в РПД источники литературы и другие материалы. Образовательные технологии самостоятельной работы включают в себя:</p> <ul style="list-style-type: none"> • проработку рекомендуемой литературы по темам программы; доработку конспектов лекций, работу с учебно-методическими материалами по дисциплине; • подготовку к занятиям семинарского типа – к семинарам, практическим занятиям, практикумам, лабораторным работам, и иным аналогичным занятиям, и (или) групповым консультациям, и (или) индивидуальную работу (в том числе индивидуальные консультации), к каждому занятию обучающийся готовится в соответствии с учебно-тематическим планом; • предварительное ознакомление с темой занятий лекционного типа (лекцией и иными учебными занятиями, предусматривающими преимущественную передачу учебной информации), в соответствии с учебно-тематическим планом, позволяет лучше усвоить материал будущего занятия, разобраться в проблемных вопросах, активно работать на занятиях; • проведение обучающимся самоконтроля усвоения тем дисциплины путем решения тестов, задач, заданий и упражнений, ответов на контрольные вопросы, содержащихся в оценочных и методических материалах по дисциплине 	

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
АРХИТЕКТУРЫ, ДИЗАЙНА И ИСКУССТВ ИМЕНИ А.Д.КРЯЧКОВА»
(НГУАДИ)**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Приложение 1 к рабочей программе дисциплины

«Организационное поведение»

Учебный план: 42.03.01_2023_РиО.

Направление подготовки (специальность): 42.03.01 Реклама и связи с общественностью.

Креативный продукт в сфере культуры и искусства

1. Описание критериев и шкал оценивания сформированности компетенций в рамках текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

Таблица 1

Код Компетений	Оценочные средства	Не сформирован 0-30 баллов (неудовлетворительно)	Пороговый уровень 31-50 балл (удовлетворительно)	Базовый уровень 51-81 балл (хорошо)	Продвинутый уровень 81-100 баллов (отлично)
УК-3 УК-6	Контрольная работа По результатам выполнения контрольных заданий	Компетенция не сформирована. У обучающегося обнаружены пробелы в знаниях основного учебного материала, допущены принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий.	Компетенция сформирована на пороговом уровне. Пороговый уровень дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач	Компетенция сформирована на базовом уровне. Базовый уровень позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам	Компетенция сформирована на продвинутом уровне. Продвинутый уровень предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении

2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Текущий контроль успеваемости – Контрольная работа

Директор решил провести в компании тренинг командообразования, «Веревочный курс» для линейных менеджеров. Цель тренинга: сплотить команду, улучшить взаимопонимание между сотрудниками. Явка обязательна, никаких отговорок директор не принимает: мероприятие оплачено, значит участвовать будут все. Вам поручено под расписку оповестить всех будущих участников тренинга. PR-менеджер 38-летняя Мария Петровна (занимается внутренним пиаром компании) отказывается от участия в тренинге: «Я с детства ни в какие подвижные игры не играю, высоты боюсь, и бегать наперегонки мне не интересно. Моя работа – думать головой, а не прыгать». Каким будет Ваш вариант коммуникаций с коллегой?

А. "Вам не придется бегать и прыгать, вы можете не участвовать в командных "гонках". (Учтите, что в таком случае вы покривите душой, так как смысл тренинга именно чтобы все "бегали и прыгали".)

Б. "Вы же не хотите оторваться от нашего коллектива? Все едут, все считают, что это здорово и интересно. А Вы занимаетесь внутренним пиаром. Поэтому участвовать в тренинге - Ваша прямая обязанность по должности".

В. "Я не знаю, что здесь можно сделать... Понимаю, что Вам это не подходит по каким-то причинам. Давайте, Вы возьмете справку о болезни за пару дней до тренинга. И тогда пропустите занятия по уважительной причине".

Вопросы для подготовки к зачету с оценкой

1. Понятие, предмет и основные элементы организационного поведения
2. Базисные концепции социального взаимодействия в процессе совместной деятельности.
3. Поведение работников в процессе труда. Модели организационного поведения
4. Основные понятия, характеризующие индивида
5. Индивидуальные особенности, восприятие, целостность личности
6. Мотивация индивидуального трудового поведения, стремление к соучастию и ценность личности.
7. Системы стимулирования организованной совместной деятельности
8. Критерии результативности. Эффективные контракты в профессиональной сфере
9. Формирование группового поведения в организации.
10. Специфика группы и особенности группового поведения.
11. Факторы групповой динамики. Роли в организационном поведении.
12. Принципы, механизмы и условия формирования эффективной команды сотрудников
13. Методы анализа групповых интересов в организации.
14. Управленческие проблемы групповой работы.
15. Организации как социальные системы.
16. Учет взаимных интересов, этические принципы как основа взаимоотношений менеджмента и наемных работников.
17. Конфликт в организации и ресурсы делового поведения
18. Типы конфликтов и стратегии поведения руководителя
19. Инструменты управления групповым поведением.
20. Обоснование выбора типа организационного поведения: человеческие ресурсы, ситуация, результаты и системы.
21. Поведенческие ресурсы системы управления организационным поведением
22. Нормы поведения в группе. Поведение руководителя в групповых процессах.

23. Базовые принципы реализации власти. Власть и полномочия в организации.
24. Способы делового общения между сотрудниками и руководством организации
25. Роль и место менеджера в управлении организационным поведением
26. Организационное лидерство и компетенции менеджера
27. Вопросы формирования статуса руководителя в деловой организационной среде
28. Управленческий цикл руководителя
29. Организация коммуникативного пространства в организации
30. Методы анализа эффективности организационного поведения

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация может проводиться в очной форме и (или) с применением дистанционных образовательных технологий в соответствии с Положением об организации текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по образовательным программам высшего образования НГУАДИ имени А.Д. Крячкова.

Промежуточная аттестация – зачет с оценкой

Зачет с оценкой – это форма итогового контроля, указанная в учебном плане, которая предусматривает оценивание освоения обучающимся материалов учебной дисциплины на основании результатов обучения по дисциплинам модуля.