



Компонент образовательной программы

Образовательная программа утверждена

Решением Ученого совета

ГБУ «НИИОЗММ ДЗМ»

Протокол от 21.01.2026 г. № 1

Аннотация к рабочей программе дисциплины

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

по научной специальности

5.2.6 Менеджмент

(уровень образования: подготовка кадров высшей квалификации)

Форма обучения: очная

1. Код и наименование дисциплины: 2. Образовательный компонент; 2.1. Дисциплины (модули); 2.1.8 Дисциплины (модули) по выбору 1 (ДВ.1) 2.1.8.1 Организационное поведение.

2. Уровень высшего образования: подготовка кадров высшей квалификации.

3. Научная специальность: 5.2.6 Менеджмент

4. Цель изучения дисциплины: Целью изучения дисциплины является формирование знаний и представлений о поведении людей в организациях и практическое использование полученных знаний.

Для достижения поставленной цели будущий специалист высшей квалификации должен выполнить следующие задачи: овладение базовыми теоретическими подходами, на основе которых изучаются закономерности поведения организаций, трудовых коллективов, отдельных работников; ознакомление с основными концепциями мотивации поведения работника, позволяющими найти оптимальный вариант повышения эффективности труда в специфических условиях современной отечественной экономики; изучение основных моделей поведения людей в организациях различного типа; овладение опытом анализа и оценки практических действий руководителей по управлению организационным поведением людей; получение навыка проектирования поведения в профессиональной деятельности; получение навыков системного подхода к анализу ситуаций, грамотного структурирования, позволяющего учитывать связи между элементами системы, между частями и целым.

5. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП: элективная дисциплина, 2 курс, 3 семестр.

6. Планируемые результаты освоения дисциплины

В результате изучения дисциплины «Организационное поведение» аспирант должен:

знать: основные концепции организационного поведения, основные способы и параметры измерения и оценки эффективности производственного поведения, содержание базовых технологий управления производственным поведением.

уметь: составлять документы и программы, обеспечивающие организацию контроля производственного поведения сотрудников организаций, проводить мероприятия, определяемые внутренними регламентами организации, проводить внутреннее обучение сотрудников организации принципам эффективного производственного поведения, производить оценку эффективности управленческих технологий,

определяющих характер производственного поведения сотрудников организации

владеть: навыками формирования эффективных групп, управления конфликтами, лидерства, формирования эффективной организационной структуры.

7. Форма аттестации

Форма промежуточной аттестации по дисциплине – зачет.

8. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и виды учебных занятий

№ п/п	Наименование разделов (тем) дисциплины, промежуточная аттестация	Всего часов	Из них:			Форма текущего контроля знаний/ промежуточной аттестации
			Лекции	Практические занятия (семинарские)	Самостоятельная работа, промежуточная аттестация	
1.	Раздел 1. Человек в организации	40	10	10	20	ТЗ - 1
1.1	Основы организационного поведения	10	2	2	6	
1.2	Руководство: власть и личное влияние. Мотивация и вознаграждения, основы компенсационного менеджмента	18	4	6	8	
1.3	Индивидуальное поведение	12	4	2	6	
2.	Раздел 2. Прикладные аспекты исследований организационного поведения	32	8	8	16	ТЗ - 2
2.1	Групповое поведение	14	2	4	8	
2.2	Организационные изменения и их последствия	8	2	2	4	
2.3	Современные тенденции организационного поведения	10	4	2	4	Зачет
	ИТОГО	72	18	18	36	
* -	ТЗ – Тестовое задание					

9. Содержание разделов (тем).

Раздел 1. Человек в организации.

Тема 1. Основы организационного поведения. Природа организации: персонал; организационные структуры; технология; внешняя среда.

Основы организационного поведения: экономическая теория; экономико-математические методы; кибернетика; менеджмент; поведенческие науки.

Организация как элемент системы более высокого порядка – общности. Понятие общности в социальных системах. Внешние связи организации в пределах общности. Позиция организации в профессиональной общности: функции, самоопределение, критерии,

результат деятельности. Организация как субъект территориальной, национальной общности. Позиция, самоопределение, критерии, способы жизнедеятельности организации, ее взаимодействие с другими организациями.

Организационная культура как набор допущений, убеждений, ценностей, норм, которые разделяют все члены организации. Типология организационной культуры предприятий: национальные и управленческие типы культур. Проблема культурной идентичности предприятий.

Тема 2. Руководство: власть и личное влияние. Мотивация и вознаграждения, основы компенсационного менеджмента. Понятие руководителя организации как индивида, который одновременно является лидером и эффективно управляет своими подчиненными.

Понятие «инновационного руководителя». Концепции лидерства И. Азизеса, Т. Питерса, Л. Стаута. Теории лидерства: теории черт личности, поведенческие теории, ситуационные теории, харизматическое лидерство.

Современные проблемы лидерства. Эмоциональный интеллект и эффективность лидера. Этические проблемы лидерства. Проблемы межкультурного лидерства.

Ранние концепции мотивации: теории иерархии потребностей; теория Х и У (theory X, Y); двухфакторная теория (two-factor theory).

Современные теории мотивации: теория потребностей Мак-Клелланда (McClelland's theory of needs); теория постановки целей (goal-setting theory); теория закрепления (theory of reinforcers); теория проектирования работы (job design). Теория (модель) ожиданий (expectancy theory). Модель Портера – Лоулера, включающая элементы теории ожиданий и теории справедливости. Основы теории организации оплаты труда, ее основные элементы, задачи, проблемы.

Тема 1.3. Индивидуальное поведение. Основы индивидуального поведения: типы ценностей, лояльность, этическое поведение и межкультурный аспект ценностей.

Отношение к работе: удовлетворенность работой, уменьшение диссонанса, связь между отношением и поведением.

Факторы, влияющие на восприятие.

Индивидуальное поведение и личность. Способы диагностики типов личности. Влияние типа личности на конфликты, процессы коммуникаций.

Личность, ключевые характеристики личности. Индикатор типов личности Майерс-Бриггс. Модель «Большая пятерка». Соответствие между типом личности и выполняемой работой. Легитимное влияние организации; частная жизнь; дисциплина; качество трудовой жизни; концепция характеристик труда; восприятие труда; информаторы; принятие решений;

методы индивидуального принятия решений. Конфликт; типы конфликтов; процесс конфликта; управление конфликтом; ассертивность; транзакционный анализ; переговоры; ложь.

Раздел 2. Прикладные аспекты исследований организационного поведения.

Тема 2.1. Групповое поведение. Группы и их значимость. Группа как два лица или более, которые взаимодействуют друг с другом таким образом, что каждое лицо оказывает влияние на других и одновременно находится под влиянием других лиц.

Понятие формальные и неформальные группы. Типы формальных групп: группы руководителей, производственные группы, комитеты.

Развитие неформальных организаций и их характеристики. Неформальная организация как спонтанно образовавшаяся группа людей, которые вступают в регулярное взаимодействие для достижения определенной цели.

Причины вступления персонала в группы и неформальные организации: принадлежность, помощь, защита, общение, тесное общение и симпатия.

Характеристика неформальных организаций: социальный контроль, сопротивление переменам, неформальные лидеры. Проблемы, связанные с организационным поведением неформальной организации.

Факторы, влияющие на эффективность групп: размер, состав, групповые нормы, сплоченность, конфликтность, статус и функциональная роль ее членов.

Тема 2.2. Организационные изменения и их последствия. Изменения в процессе труда. Перемены внутри организации как реакция на перемены во внешней среде. Природа организационных изменений: модификация целей организации; изменения в системе распределения полномочий и ответственности, в координационных и интеграционных механизмах, деления на отделы, управленческой иерархии, комитетах и степени централизации, т.е. – структурные изменения; изменения в процессах и графиках выполнения задач, внедрение нового оборудования или методов, изменение нормативов и самого характера работы, т.е. – изменения в технологии и задачах; изменения в работниках, т.е. – модификация установок или поведения персонала организации, связанная с технической переподготовкой, групповым общением, мотивацией, лидерством, оценкой качества выполнения работ и т.д.

Управление изменениями в организации (Лэрри Грейнер): давление и побуждение; посредничество и переориентация внимания; диагностика и

сознание; нахождение нового решения и обязательства по его выполнению; эксперимент и выявление; подкрепление и согласие.

Стресс; модель стресса; виды стрессов; стрессоры; управление стрессом; психологическое консультирование; дауншифтинг.

Тема 2.3. Современные тенденции организационного поведения. Мировое сообщество как социальная система. Организация в системе международного бизнеса. Социальные, юридические, этические, политические и экономические особенности разных стран мира. Проблемы управления интернациональной рабочей силой и проблема миграции. Роль образования. Мировое сообщество как социальная система. Организация в системе международного бизнеса. Социальные, юридические, этические, политические и экономические особенности разных стран мира. Проблемы управления интернациональной рабочей силой и проблема миграции. Роль образования. Этноцентризм и культурный шок. Культурная адаптация и преодоление барьеров, препятствующих культурной адаптации. Коммуникации между представителями различных культур. Социотехнические системы; ограничения организационного поведения; управление производительность труда; системное мышление; самообучающиеся организации; общество будущего; социальные сети; научение; адаптивность; живая компания; управление талантами; новая этичность.

10. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

10.1. Литература.

1. Антикризисное управление: учебник / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, М.В. Каркавин. - Электронные текстовые данные. - М.: КноРус, 2019. - 478 с.
2. Ключевые показатели эффективности. 75 показателей, которые должен знать каждый менеджер = Key performance indicators. The 75 measures every manager needs to know / Б. Мэпп; Пер. с англ. А.В. Шаврина. - 4-е изд.; Электронные текстовые данные. - М.: Лаборатория знаний, 2019. – 340 с.
3. Методические инструменты описания и управления знаниями и компетенциями в рамках методологии управления человеческим капиталом в интересах инновационного развития: методика экспресс-обучения: учебное пособие / В.В. Стреналюк. - Электронные текстовые данные. - Москва: РУДН, 2021. - 116 с.
4. Методы принятия управленческих решений: учебное пособие / И.В. Гладышева; Отв. ред. В.С. Ефремов. – М.: РУДН, 2019. – 136 с.
5. Мотивация труда персонала: концептуально-теоретические и организационно-экономические аспекты / А. С. Ступак. - Электронные текстовые данные. - М.: РУДН, 2019. - 71 с.

6. Основы теории организации управления: учебное пособие / М.А. Игнацкая, Е.В. Лылова. - Электронные текстовые данные. - Москва: РУДН, 2020. - 128 с.
7. Психология влияния: пер. с англ. / Р. Чалдини. – 5-е изд. – Санкт-Петербург: Питер, 2020. – 336 с.
8. Психология управления персоналом: учебное пособие / О.Б. Михайлова. - Электронные текстовые данные. - Москва: РУДН, 2020. - 207 с.
9. Руководство по антикризисному управлению изменениями «Бизнес-доктор»: учебное пособие / В.А. Латышев. – Электронные текстовые данные. – Москва: РУДН, 2021. – 163 с.
10. Современные подходы к исследованию проблем управления: учебно-методическое пособие / С.В. Ратнер, К.Г. Гомонов. - Электронные текстовые данные. - М.: РУДН, 2019. - 57 с.
11. Современный менеджмент: учебник / В.В. Кафидов, Н.Ю. Сопилко. - Электронные текстовые данные. - М.: РУДН, 2018. - 380 с.
12. Средства социологической диагностики в системе управления персоналом: диагностика причин, латентных форм социально-трудовых конфликтов и профессионально важных личностных качеств руководителей: учебно-методическое пособие / А.А. Осеев. - Электронные текстовые данные. - Москва: РУДН, 2020. - 246 с.
13. Управление деловыми коммуникациями: учебно-методическое пособие / Н.П. Горидько, Р.М. Нижегородцев. - Электронные текстовые данные. - Москва: РУДН, 2020. - 102 с.
14. Управление качеством: учебное пособие / А.В. Чернов, В.А. Чернова. - Электронные текстовые данные. - Москва: РУДН, 2020. - 72 с.
15. Управление проектами: учебник / В.Н. Островская, Г.В. Воронцова, О.Н. Момотова [и др.]. - СПб.: Издательство "Лань", 2018. - 400 с.

10.2. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

- Microsoft Office Стандартный 2010
- Microsoft Office 2016 Professional Plus
- Научная электронная библиотека elibrary.ru
- Научная электронная библиотека УНИБЦ (НБ) РУДН library@rudn.ru
- Научная электронная библиотека <https://cyberleninka.ru/>
- Сайт Департамента здравоохранения города Москвы. Режим доступа: <https://mosgorzdrav.ru/>, свободный.
- Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации. Режим доступа: <http://pravo.gov.ru/ips/>, свободный.

- Сайт Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека. Режим доступа: <https://rospotrebnadzor.ru/documents/documents.php>, свободный.
- Электронный фонд правовой и нормативно-технической документации Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/>, свободный.
- Служба тематических толковых словарей www.trainings.ru
- Сайт ГБУ «НИИОЗММ ДЗМ». Режим доступа: <http://niioz.ru/>, свободный.

Зарубежные ресурсы:

- Международный портал по управлению персоналом www.hrmguide.net
- Портал по профориентации с описанием профилей www.acareer.ru
- Реферативная база научных публикаций Web of Science <http://www.webofscience.com>
- База Scopus scopus.com
- Всемирная полнотекстовая база PhD диссертаций Proquest <https://www.proquest.com/>
- Международная база данных научных периодических изданий Jstore <https://www.jstor.org/>
- Портал об обучении и развитии персонала в России www.trainings.ru