

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

НОУ «АЛМАТЫ МЕНЕДЖМЕНТ УНИВЕРСИТЕТ»

КАФЕДРА «МЕНЕДЖМЕНТ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО»

Утверждено

на заседании УМС

Председатель

_____ Н.Дуйсенгулова

« _____ » _____ 20__ г., № _____

Образовательная программа бакалавриата

Специальность «5В050700 - Менеджмент»

Форма обучения - дневная

СИЛЛАБУС

по дисциплине «Организационное поведение»

Курс: 3

Семестр: 6

Количество кредитов: 2

Составитель: к.э.н., доцент Читанова С.О.

Телефон: +7-7773662202 кабинет № 119

Алматы, 2014

Составитель:

к.э.н., доцент кафедры «Менеджмент и предпринимательство» _____ Читанова С.О.

Силлабус составлен на основе рабочей программы дисциплины «Организационное поведение» для студентов специальности «5В050700 - Менеджмент»

Рассмотрено

На заседании кафедры «Менеджмент и предпринимательство»

Зав. кафедрой «Менеджмент и предпринимательство»

к.э.н, доцент _____ О. Залученова

от «__» _____ 20__ г., №__

Введение

Данная дисциплина изучает поведение работников организационных структур с целью оказания действенного влияния на результативность деятельности организаций. Она направлена на разработку методов изучения поведения людей в различных организационных ситуациях, обобщение практического опыта в объяснении причин поступков работников, разработку вероятной модели поведения работника и управление его поведением.

Методика преподавания данной дисциплины предусматривает:

- Лекционные занятия
- Проведение практических занятий
- СРСП и СРС

Целью преподавания данной дисциплины – вооружить студентов основами теоретических знаний и комплексами практических навыков по современным формам и методам управления поведением личности и группы для повышения результативной деятельности организации.

Основными задачами дисциплины является: закрепление теоретических знаний; освоение различных подходов к управлению человеческим потенциалом организации; овладение принципами выбора оптимального стиля лидерства; изучение источников и путей проявления организационной культуры; приобретение практических навыков по мотивации персонала; получение необходимых знаний для правильного формирования рабочей группы с учетом факторов групповой сплоченности и психологической совместимости; использование при формировании команд типологических профилей личности; овладение навыками управления конфликтными ситуациями; получение знаний, необходимых менеджеру для работы в многонациональном коллективе в условиях глобализации.

Пререквизиты дисциплины: «Экономическая теория», «Менеджмент».

Постреквизиты дисциплины: «Инновационный менеджмент».

Студенты, изучившие данную дисциплину, должны: освоить следующие компетенции согласно компетентностной модели бакалавра.

Общие компетенции:

- знать: специфику организационного поведения, основные понятия дисциплины, владеть микро и макро-подходами к организационному поведению, факторы организационного поведения и возможности их использования для решения вопросов, касающихся достижения целей организации;

- уметь: адекватно применять модели и подходы теории организационного поведения для решения задач, связанных с управлением организационным поведением; иметь представление о методологии организационного поведения, многообразии теорий и факторов организационного поведения;

- овладеть навыками: использования некоторого минимума практических приемов влияния на организационное поведение.

Предметно-специализированные:

- знать: что такое организационная культура; методы управления персоналом; стили управления; сущность и содержание мотивации; коммуникативное поведение в организации; факторы международной среды.

- уметь: применять стратегии коммуникативного взаимодействия; различать типы организационных культур; применять методы мотивации; формировать групповое поведение в организации; управлять карьерой работников организации; формировать репутацию организации; разбираться в конфликтных.

- овладеть навыками: в применении методов мотивации в деятельности организации; в формировании репутации организации; при разборе конфликтных ситуации; в умелом ведении переговоров.

**Календарный план изучения дисциплины
«Организационное поведение»**

№	Наименование темы	Распределение по неделям			
		Лекции	Практические занятия	СРС	СРСП
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
1	Понятие организационного поведения	1	1	1	1
2	Основные теоретические подходы организационного поведения	2	2	2	2
3	Модели организационного поведения	3	3	3	3
4	Управление коммуникациями	4	4	4	4
5	Социальная система и организационная культура	5	5	5	5
6	Мотивация и вознаграждение	6	6	6	6
Рубежный контроль 1				7	
7	Оценка результатов труда и вознаграждение	7	7	7	7
8	Руководство и наделение властью	8	8	8	8
9	Наделению властью и участие в управлении	9	9	9	9
10	Индивидуальное и групповое поведение работников организации	10	10	10	10
11	Проблемы, возникающие в отношениях между организациями и индивидами	11	11	11	11
12	Межличностное поведение	12	12	12	12
13	Групповое поведение	13	13	13	13
14	Команды и их создание	14	14	14	14
15	Организационные изменения и их последствия	15	15	15	15
Рубежный контроль 2				15	
Экзаменационная сессия				16, 17,18	

Содержание практических занятий, форма контроля и оценка

№ тем ы	Вопросы практических занятий	Литература	Форма контроля	Макс. балл
1.	Сущность организационного поведения. Объекты изучения ОП. Цели ОП. Характерные особенности ОП. Основополагающие концепции ОП	1, с. 20-67	Письменная работа	100
2.	Подход, ориентированный на человеческие ресурсы. Ситуационный подход. Подход, ориентированный на результаты.	1, с. 65-96	Реферат	100
3.	Система организационного поведения. Элементы системы ОП. Философия ОП организации. Фактические предпосылки. Ценностные предпосылки. Видение. Модели организационного поведения. Управленческие теории (Теории X и Теории Y Д. Макгрегора)	3, 171-178 4, с. 179-193	Доклад	100
4.	Основы коммуникаций. Цели коммуникаций. Коммуникативные барьеры. Нисходящие коммуникации Горизонтальные коммуникации, электронные коммуникации и неформальное общение. Другие формы коммуникаций	1, с. 231-244	Презентация	100
5. 5	Понятие социальной системы. Социальное равновесие. Социальная культура. Составляющие социальной культуры. Роль индивида в организации. Понятие роли. Статус. Иерархия статусов (система статусов), символы статуса. Организационная культура. Функции, выполняемые организационной культурой.	1, с. 252-280	Письменная работа	100
6.	Модель мотивации. Понятие мотивации. Мотивационные побуждения. Мотивация к достижениям, принадлежности к группе, компетентности, власти. Типы потребностей. Три основные теории человеческих потребностей (теории А. Маслоу, Ф. Герцберга и К. Алдерфера).	1, с. 20-67	Письменная работа	100
7.	Организационное поведение и аттестация по результатам деятельности. Цели аттестации по результатам деятельности. Аттестационное собеседование. Проблемы,	1, с. 65-96	Реферат	100

	связанные с аттестацией и ее управленческий эффект. Материально – денежное стимулирование.			
8.	Природа руководства. Понятие руководства и основные элементы процесса руководства. Поведенческие подходы к стилям руководства. Понятие стиля руководства. Ситуационные подходы к руководству. Модель Ф. Фидлера. Модель ситуационного руководства П. Герси и К. Бланчарда. Модель ситуационного руководства (или жизненного цикла) Пол Герси и Кеннет Бланчард. Модель руководства «путь – цель» (Мартин Эванс, Роберт Хаус).	3, 171-178 4, с. 179-193	Доклад	100
9.	Основы наделения властью и участия в управлении. Основные подходы к наделению сотрудников властью. Механизм участия в управлении. Модель процесса участия в управлении. Программы участия в управлении. Формы: консультативный менеджмент; программы предложений сотрудников; акцент на качество (кружки качества); комитеты менеджеров среднего звена; самоуправляемые команды; собственные планы работников.	1, с. 231-244	Презентация	100
10.	Природа установок работника. Понятие установки, удовлетворение трудом, вовлечение в процесс труда, лояльность работника. Влияние удовлетворения трудом на работу сотрудников. Управление текучестью кадров. Этапы управления текучестью кадров. Прогулы и опоздания. Показатели прогулов и опозданий. Изучение уровня удовлетворения от труда.	1, с. 252-280	Письменная работа	100
11.	Области легитимного влияния организации. Трудовые обязанности и деятельность индивидов вне работы. Модель легитимности организационного влияния. Модель законности организационного влияния на работников. Поведение вне работы. Право на частную жизнь. Различные виды деловой активности, способные нарушить права работников на частную жизнь. Регламентация вмешательства в частную жизнь сотрудников. Электронный мониторинг. Проблема алкоголизма. Дискриминация. Половая дискриминация.	1, с. 20-67	Письменная работа	100

	Дискриминация из-за ограниченной трудоспособности и возрасту. Множественная (комбинированная) дискриминация. Дисциплинарные воздействия			
12.	Конфликты в организация. Понятие конфликта. Внутриличностный конфликт. Межличностный конфликт. Межгрупповой конфликт. Причины возникновения межличностных конфликтов. Стратегии разрешения конфликта. Ассертивное поведение. Стадии ассертивного поведения. Трансакционный анализ. Проблемы власти и политики организации. Понятие власти. Основные типы власти. Организационная политика.	1, с. 65-96	Реферат	100
13.	Групповая динамика. Э. Мэйо. К. Левин (различные виды руководства). Понятие групповые взаимодействия. Природа неформальных и формальных организаций. Характеристики неформальных организаций. Социальный контроль. Неформальные лидеры. Управление неформальной организацией. Модель Хоманса. Управление групповой динамикой. Потенциальные недостатки работы в группах. Групповое мышление. Поляризация. Эскалация участия. Разделение ответственности	3, 171-178 4, с. 179-193	Доклад	100
14.	Работа в команде. Этапы. Основные условия эффективной командной работы. Командное строительство. Консультации по процессу и обратная связь. Самоуправляемые команды.	1, с. 231-244	Презентация	100
15.	Понятие стресса. Формы реакции на стресс. Истощение сил. Моральные травмы. Моральная травма на рабочем месте. Причины стресса. Внешние факторы, относящихся к процессу труда условия, которые обуславливают возникновение стрессов. Понятие фрустрация. Стресс и показатели выполнения рабочих заданий. Уязвимость перед стрессом. Методы управления стрессом. Социальная поддержка. Релаксация. Психологические консультации работников. Цели психологического консультирования.	1, с. 252-280	Письменная работа	100

График проведения СРСП

№ темы	Задания на СРС	Литература	Форма контроля	Сроки сдачи (неделя)	Макс. балл
1	Дайте оценку конфликтным ситуациям, возникающим в организации и проведите сравнительный анализ с зарубежными странами	3, с. 39-44 4, с. 41-51	Письменная работа	1-3 неделя	100
2	Проведите анализ эффективности системы мотивации на примере компании и дайте предложения по ее совершенствованию.	1, с.11-29	Письменная работа	4-6неделя	100
1	Коммуникативные барьеры в компании	4, с. 41-51	Письменная работа	7-11 неделя	100
4	Раскройте причины стресса. Опишите внешние факторы, относящихся к процессу труда условия, которые обуславливают возникновение стрессов.	3, с. 252-280	Письменная работа	12-15 неделя	100

Перечень основной и дополнительной литературы

Основная литература:

- 1.* Шермерорн Дж., Хант Дж., Осборн Р. Организационное поведение.– СПб: Питер, 2004.
2. Красовский Ю.Д. Организационное поведение. – М.: ЮНИТИ, 2009.
- 3.*Зготник Л.В. Организационное поведение. – М.: Дашков и Ко, 2010.
- 4.* Никуленко Т.Г. Организационное поведение. – М.: Феникс, 2006.
- 5.Оксинойд К.Э. Организационное поведение. – М.: Кнорус, 2009

Дополнительная:

- 6.Таменова С. Организационное поведение: Учеб. пособие / Под ред. Н.К.Мамырова. – А.: Экономика, 1999.
7. Ньюстром ДЖ.В., Дэвис К. Организационное поведение: Поведение человека на рабочем месте – СПб.:Питер, 2000.
8. Карташова Л.В. Организационное поведение: Учеб.пособие. / Л.В.Караташова. – М.: ИНФРА-М, 2006.
9. Карташова Л.В. Организационное поведение: Учебник / Л.В.Карташова, Т.В.Никонова, Т.О.Соломанидина. – М.:ИНФРА-М, 2006.

Политика выставления оценок

Политика выставления оценок основывается на принципах объективности, прозрачности, гибкости и высокой дифференциации.

Рейтинг дисциплины оценивается по 100-балльной шкале.

Методика расчета итоговой оценки.

Уровень учебных достижений, обучающихся по каждой дисциплине определяется итоговой оценкой, формируемой из оценки рейтинга допуска к экзамену (средняя оценка суммы баллов по текущему и рубежным контролям) и оценки итогового контроля (экзамена).

Рейтинг допуска (РД) к экзамену по итогам Рейтинга1 и Рейтинга2 составляет не менее 60 баллов.

Рейтинг допуска (РД) на экзамен определяется следующим образом: оценки (рейтинг 1 + рейтинг2): 2 (среднеарифметическое значение).

Рейтинг 1 (также рейтинг 2) определяется из суммы всех оценок по текущему контролю, деленная на количество оценок. Затем к средней текущей оценке прибавляется оценка рубежного контроля, полученная сумма делится на 2.

Итоговый контроль ИК (экзамен) также оценивается по 100-балльной шкале. Результат экзамена признается положительным только при наборе не менее 50 баллов из 100 максимальных и подлежит учету для расчёта итоговой оценки:

Текущие занятия: лекция, практическое занятие, СРС по значимости уравниваются и оцениваются в 100 баллов. Отсутствие на занятиях без уважительной причины ведет к потере баллов.

Итоговая оценка по дисциплине в баллах в соответствии с таблицей переводится в цифровой эквивалент, буквенную и традиционную оценку.

Итоговая оценка в баллах (И)	Цифровой эквивалент баллов (Ц)	Оценка в буквенной системе (Б)	Оценка по традиционной системе (Т)
95-100	4	A	Отлично
90-94	3,67	A-	
85-89	3,33	B+	Хорошо
80-84	3,0	B	
75-79	2,67	B-	
70-74	2,33	C+	Удовлетворительно
65-69	2,0	C	
60-64	1,67	C-	
55-59	1,33	D+	
50-54	1,0	D	
0-49	0	F	Не удовлетворительно

При пропусках занятий по уважительной причине (уважительная причина пропуска подтверждается распоряжением Директора (декана) Бакалаврских программ об индивидуальном графике сдачи заданий) **допускается отработка пройденного материала и сдача СРС.**

Все СРС (самостоятельная работа студента) сдаются в установленный срок.

Итоговая оценка по дисциплине в баллах в соответствии с таблицей переводится в цифровой эквивалент, буквенную и традиционную оценку.

Итоговая оценка в баллах (И)	Цифровой эквивалент баллов (Ц)	Оценка в буквенной системе (Б)	Оценка по традиционной системе (Т)
95-100	4	A	Отлично
90-94	3,67	A-	
85-89	3,33	B+	Хорошо
80-84	3,0	B	
75-79	2,67	B-	
70-74	2,33	C+	Удовлетворительно
65-69	2,0	C	
60-64	1,67	C-	
55-59	1,33	D+	
50-54	1,0	D	
0-49	0	F	Не удовлетворительно

Политика курса

Освоение дисциплины «Менеджмент» предусматривает **обязательное посещение** всех занятий, а также самостоятельную работу студента.

Самостоятельная работа включает в себя теоретическое изучение вопросов, касающихся тем лекционных занятий, которые не вошли в теоретический курс или же были рассмотрены кратко, их углубленная проработка по рекомендуемой литературе.

Самостоятельная работа магистранта с преподавателем включает в себя более углубленное изучение и закрепление тем лекционных занятий. **Для занятий СРСП обучающийся готовится по материалам темы и отвечает на поставленные вопросы.**

В случае пропуска занятий по уважительной причине (подтвержденной соответствующими справками и при наличии письменного разрешения Декана), студент может сдать пропущенный материал.

Первый, второй рубежный контроль и экзамен проводится в виде опроса по билетам и оценивается по 100 бальной системе.

Условия освоения курса:

- Обязательное посещение всех занятий. Обучающейся обязан обеспечить посещение занятий не менее 80%. В случае пропуска занятий по болезни (подтвержденной справкой 095-У, действительной 3 дня), обучающийся может получить распоряжение Директора (декана) Департамента об индивидуальном графике сдачи заданий. По истечении срока действия графика задания не принимаются.

- Активность во время практических (семинарских) занятий и соблюдение учебной дисциплины. Обучающийся обязан принимать активное участие в практических занятиях. Обучающийся, не принимающий активное участие в занятии, отвлекающийся на выполнение других видов деятельности, получает за занятие 0 баллов.

- Выполнение и сдача СРС самостоятельно. Тщательная подготовка и выполнение заданий являются обязательными условиями освоения курса. При использовании Интернет ресурсов и других источников информации обучающийся обязан указать источник, использованный в ходе выполнения задания. Плагиатом считается использование более 200 слов текста без ссылки на первоисточник. В случае обнаружения факта плагиата обучающийся получает 0 баллов за задание, при повторном выявлении данного факта оценка за курс аннулируется.

- Выполнение и сдача СРС в установленные сроки. Обучающийся сдает задания в установленные сроки. Обучающийся имеет право сдать задание по истечении установленного срока при наличии индивидуального графика сдачи заданий. В отдельных случаях студент имеет право по согласованию с преподавателем сдать задание в течение 7 календарных дней по окончании установленного срока, при этом максимальная оценка за данное задание не может превышать 80 баллов. По истечении семидневного срока задания не принимаются.

Недопустимо:

- Пропуски по неуважительным причинам:

- Обучающейся обязан обеспечить посещение занятий не менее 80%. В случае пропуска занятий по болезни (подтвержденной справкой 095-У, действительной 3 дня), обучающийся может получить распоряжение Директора (декана) Департамента об индивидуальном графике сдачи заданий. По истечении срока действия графика задания не принимаются.

- Опоздание и уход с занятий (за опоздание на занятие студент не допускается на занятие, т.к. он нарушает ход учебного занятия. При этом опоздавший на занятие считается пропустившим занятие по неуважительной причине с выставлением 0 баллов за занятие. Также за нарушение дисциплины студент удаляется из аудитории и ему проставляется 0 баллов за текущее занятие);

- Пользование сотовыми телефонами (в том числе, нахождение данных телефонов на столах) во время занятий:
- За использование телефонов и компьютерных средств без разрешения преподавателя обучающийся удаляется с занятия, за занятие получает 0 баллов. Обучающийся обязан соблюдать Этический кодекс студентов Университета, уважительно и корректно относиться к преподавателю и другим обучающимся. За допущенные нарушения учебной дисциплины, Устава Университета преподавателем подается представление Директору (декану) Департамента о применении мер дисциплинарного воздействия (аннулирование оценки по дисциплине).
- Несвоевременная сдача заданий. Задания, не сданные в указанные сроки, не принимаются и оценки за них не выставляются;
- Списывание при сдаче контрольных мероприятий. В случае выявления факта списывания и/или использования средств мобильной связи и др. во время контрольных мероприятий (текущий, РК и ИК) оценка по дисциплине аннулируется.

Если в силу каких-либо уважительных причин студент отсутствовал во время проведения контрольного мероприятия, то ему предоставляется возможность пройти его в дополнительно назначенное преподавателем время только с письменного разрешения декана, в противном случае студент получает «0» баллов за данное мероприятие.