

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова
Филиал МГУ в г. Грозном

УТВЕРЖДАЮ
Заместитель директора
Филиала – руководитель
образовательных программ
А.С. Воронцов



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины:

Организационное поведение

Уровень высшего образования:

Бакалавриат

Направление подготовки:

38.03.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль) ОПОП:

«Общий»

Форма обучения:

Очная

Москва 2023 г.

1. Наименование дисциплины:

Автор(ы) программы: Грязнова Анна Михайловна

Телефон, e-mail: gryaznova@mgubs.ru

Уровень высшего образования: бакалавриат

Направление подготовки: Менеджмент

Язык преподавания дисциплины: русский

2. Статус и место дисциплины в структуре основной образовательной программы подготовки бакалавра (данные берутся из учебного плана)

Статус дисциплины: обязательная

Семестр: 6

Пререквизиты: Введение в менеджмент, Стратегический менеджмент

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Дисциплина обеспечивает формирование следующих компетенций и результатов обучения:

Формируемые компетенции	Результаты обучения по дисциплине
способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-4)	Знание норм и правил подготовки и написания деловых и академических текстов. Умение готовить деловые и академические тексты. Умение готовить презентационные материалы. Умение презентовать результаты проектной работы.
способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5)	Знание особенностей организации работы в команде и групповой динамики. Умение организовать работу в команде. Умение управлять командным взаимодействием.
владеть навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1)	Знание индивидуальных особенностей, влияющих на организацию индивидуального процесса работы. Знание особенностей организационного и культурного влияния, влияющих на организацию индивидуального процесса работы. Умение организовать индивидуальных процесс работы, нацеленный на результат, с учетом индивидуальных, организационных и культурных особенностей.
способность участвовать в управлении проектом, программой внедрения	Знание основных подходов к организации проектной деятельности. Знание основных этапов организации проектной

технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений (ПК-6)	деятельности. Умение организовать своевременное выполнение проекта.
---	--

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ ПО ВИДАМ РАБОТ

Объем дисциплины составляет 5 зачётных единиц, всего 180 академических часов, из которых, 96 часов составляет контактная работа студента с преподавателем (28 часов - занятия лекционного типа, 28 часов - занятия семинарского типа, 36 - консультации, 4 - промежуточная аттестация), 84 часа составляет самостоятельная работа студента.

Название темы	Трудоемкость (в академических часах) по видам работ							Самостоятельная работа студента, часы
	Всего часов	Контактная работа студента с преподавателем, часы						
		Всего часов контактной работы	в том числе				Промежуточная аттестация (экзамен)	
			Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Консультации			
кнч	перед промежуточной аттестацией							
Тема 1	24	16	4	4	4			12
Тема 2	24	16	4	4	4			12
Тема 3	24	16	4	4	4			12
Тема 4	24	16	4	4	4			12
Тема 5	24	16	4	4	4			12
Тема 6	24	16	4	4	4			12
Тема 7	24	16	4	4	4			
Консультация перед промежуточной аттестацией	2					2		
Промежуточная аттестация (экзамен)	2	4					2	
Всего часов	180	96	28	28	36	2	2	84

1. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ И ФОРМЫ ПРОВЕДЕНИЯ ЗАНЯТИЙ

№ п/п	Темы лекционных и семинарских занятий
1	Введение в организационное поведение. Поведение, научение и изменение поведения.
	К семинару: 1) Читать и подготовить краткое изложение статьи «Мягкая сила» или «сумасшествие»: как эффективно менять людей и организации» https://hbr-russia.ru/management/upravlenie-izmeneniyami/792482 2) Читать и подготовить краткое резюме главы 1 учебника Роббинза. 3) В парах провести 2-часовое интервью с менеджером/руководителем. Расспросить его, как он проводит свой

	рабочий день, как он устанавливает приоритеты, на что он тратит больше/меньше времени, все ли его действия всегда продуктивны и ценны? Описать основные элементы труда, проанализировать, какая концепция менеджмента/организационного поведения точнее всего описывает услышанное (резюме на две страницы).
2	Психология индивидуального поведения. Личность и эмоции. Роль среды в формировании поведенческих паттернов. К семинару: 1) проанализировать, как индивидуальные и личностные особенности сказываются на академической успеваемости (резюме на одну страницу); проанализировать, как особенности восприятия сказываются на академической успеваемости (резюме на одну страницу). 2) Читать и подготовить краткое изложение: 2.1) Д. Гоулман «С чего начинается лидер» 2.2) М. Гладуэлл «Гении и аутсайдеры», гл.1-4 2.3) Роббинз, главы 2-3.
3	Психология достижений. Мотивация. Управление мотивацией. К семинару: 1) проинтервьюировать работающих членов семьи, проанализировать их мотивацию (резюме на одну страницу). 2) Читать и подготовить краткое изложение: 2.1) «Три главные проблемы миллениалов" https://hbr-russia.ru/biznes-i-obschestvo/fenomeny/p17704 2.2) Аристотель «Мотивы человеческой деятельности. Определение удовольствия» (Гиппенрейтер, сс. 24-30) 2.3) Л. Фестингер «Введение в теорию диссонанса» (Гиппенрейтер, сс. 182-192) 2.4) П. Фресс «Оптимум мотивации» (Гиппенрейтер, сс. 459-461) 2.5) Роббинз, главы 4-5
4	Группы. Характеристики групп. Рабочие команды. Эффективность групповой работы. К семинару читать и подготовить краткое изложение 1) статья «What Google Learned From Its Quest to Build the Perfect Team» 2) Роббинз, главы 6-8.
5	Лидерство. Эволюционная теория лидерства. К семинару читать и подготовить краткое изложение: 1) Роббинз, глава 10. 2) Н. Макиавелли «Принц» 3) Дж. Коллинз «Лидеры пятого уровня: триумф скромности и жесткой решительности» 4) Linda A. Hill «The most overlooked leadership skill? Having a moral compass» 5) «Что не так с формулами успеха великих лидеров» https://hbr-russia.ru/karera/professionalnyy-i-lichnostnyy-rost/791783
6	Организационная культура. Развитие организационной культуры. Типы организационных культур. Диагностика организационной культуры. К семинару читать и подготовить краткое изложение: 1) Роббинз, глава 14. 2) Изадор Шарп «Философия гостеприимства»
7	Власть и политика, их влияние на организационное поведение. Семинар: презентации групповых проектов

2. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература:

- 1) С.П. Роббинз «Основы организационного поведения»
- 2) М. Гладуэлл «Гении и аутсайдеры»

Дополнительная литература:

- 1) К. Камерон, Р. Куинн «Диагностика корпоративной культуры»
- 2) Ли Якокка «Карьера менеджера»
- 3) Ричард Брэнсон «Теряя невинность»
- 4) Говард Шульц, Дори Джонс Йенг «Влейте в нее свое сердце. Как чашка за чашкой строилась Starbucks»

Базы данных и Интернет-ресурсы

Ведущие академические журналы, публикующие передовые исследования в области организационного поведения.

- 1) Journal of Organizational Behavior <https://onlinelibrary.wiley.com/journal/10991379>
- 2) Journal of Organizational Behavior Management <https://www.tandfonline.com/toc/worg20/current>
- 3) Research in Organizational Behavior <https://www.journals.elsevier.com/research-in-organizational-behavior>

4) **УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (материалы для проведения контактной и самостоятельной работы)**

Варианты форм проведения занятий (контактной работы):

- интерактивные лекции,
- мастер-классы экспертов и специалистов,
- встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций,
- разбор конкретных ситуаций (проектных заданий от компаний-партнеров),
- просмотр и анализ видеоматериалов.

Варианты форм самостоятельной работы студентов:

- выполнение проекта (краткое описание задания по проекту)
В группах по 3-4 человека прочитать одну из рекомендованных книг (как правило, биографию или автобиографию выдающегося менеджера, руководителя, основателя бизнеса). Выделить ключевые идеи книги, проанализировать, каким образом эти идеи соответствуют или не соответствуют изученному в рамках курса «Организационное поведение». Подготовить презентацию.

- решение кейсов (пример)

Кейс «Красный Октябрь» - российские традиции качества»

В 2001 г. одно из старейших российских кондитерских предприятий отметило свое 150-летие. Сегодня «Красный Октябрь» — это 20% производства всего российского шоколада, 10% — карамели, около 25% ириса и около 10% глазированных конфет. В самом центре Москвы на площади 6 гектаров располагаются цеха, оснащенные современным оборудованием, где выпускается более 60 тысяч тонн разнообразной кондитерской продукции.

Сейчас на предприятии работает более трех тысяч человек, а начиналось все с небольшой мастерской по производству шоколада и конфет.

В 1851 г. Фердинанд Теодор фон Эйнем открыл в Москве на Арбате кондитерскую, при которой была небольшая мастерская по изготовлению шоколада. В 1856 г. открывается первая шоколадная фабрика. Партнером Эйнема стал талантливый предприниматель Юлиус Гейс. В 1886 г. производство называлось «Товарищество шоколада, конфет и чайных печений «Эйнем». Москвичам предлагался широкий ассортимент карамели, конфет, шоколада, пастилы, печенья, бисквитов, пряников и глазированных фруктов. Благодаря отличному качеству и умелой рекламе продукция пользовалась огромным спросом. Большое внимание уделялось выбору названий, разработке упаковки, дорогой отделке. Коробки с продукцией отделялись шелком, бархатом, кожей. Рекламу фирме несли театральные программы, наборы-сюрпризы с вложенными в коробку конфет открытками или нотами специально сочиненных мелодий — «Вальс-монпансье» или «Кекс-галоп».

Имя Эйнема в те годы звучало повсюду, фирма развивалась и процветала. Гейс приглашал на работу лучших кондитеров, обновлял оборудование, заботился о благополучии рабочих. Большинство кондитеров составляли выходцы из подмосковных деревень. Они жили в фабричном общежитии и питались в столовой. Администрация фабрики предоставляла работникам некоторые льготы: для детей-подмастерьев была открыта школа; за 25 лет безупречной службы выдавался серебряный именной знак и назначалась пенсия; была создана больничная касса, оказывавшая нуждающимся материальную помощь.

В годы Первой мировой войны фирма «Эйнем» занималась благотворительной деятельностью: делала денежные пожертвования, организовала лазарет для раненых солдат, отправляла на фронт вагоны с печеньем.

Продукция, которая и сегодня является визитной карточкой предприятия, производится на «Красном Октябре» с начала XX: шоколад «Золотой ярлык», конфеты «Трюфель» и «Мишка косолапый», ирис «Кис-кис», конфеты «Сливочная помадка с цукатом», «Сливочная тянучка». После революции в 1918 г. фабрика была национализирована и переименована в «Государственную кондитерскую фабрику № 1 (бывш. Эйнем)». В 1922 г. она получила название «Красный Октябрь», которое носит до сих пор.

За 150 лет существования фабрика не раз оказывалась в кризисных ситуациях. В 1918 г. к моменту национализации фабрика имела лучшее оснащение в своей отрасли и обладала значительными запасами сырья, поэтому здесь сконцентрировалось все кондитерское производство страны. Большинство работников остались на своих местах. Рецептуру, которой владели старые мастера, удалось восстановить.

В годы Великой Отечественной войны около 500 работников «Красного Октября» ушли на фронт, но фабрика продолжала функционировать. Помимо обычных кондитерских изделий стали производиться пищевые концентраты для фронта, а также шоколад «Гвардейский», разработанный специально для летчиков. Выполнялись также военные заказы — пламегасители, сигнальные шашки, детали бензобаков, самолетов и пр.

В результате экономического кризиса 17 августа 1998 г. в России «Октябрь» было вынуждено поднять цены на свою продукцию, и хотя покупательский спрос стал падать, ни московская кондитерская фабрика, ни дочерние предприятия не прекращали работу ни на один день. Даже ассортимент выпускаемой продукции остался прежним. Валютное сырье старались заменять отечественным, частично переходили на выпуск новой продукции. К концу 1998 г. объем производства увеличился, спрос на продукцию стабилизировался. «Красный Октябрь» вышел из трудной ситуации, полностью сохранив свой штат.

На «Красном Октябре» работает более десяти трудовых династий, в которых опыт передается из поколения в поколение. Предприятие заботится также о подготовке молодых кадров. На фабрике стабильно выплачивается заработная плата, а для акционеров пенсионного возраста создан внебюджетный пенсионный фонд. Финансируется содержание столовой с двухсменным горячим питанием, лечебно-оздоровительного центра и профилактория для сотрудников, а для их детей имеются детский сад-ясли и подмосковный лагерь. Фабрика оказывает своим работникам финансовую помощь на приобретение жилья, выдает беспроцентные ссуды. На сегодняшний день в группу предприятий «Октябрь» входит несколько подразделений: московская кондитерская фабрика «Красный Октябрь», производство № 1; фабрики с различной кондитерской специализацией в Рязани, Коломне, Егорьевске, Тамбове, Туле, Пензе, Йошкар-Оле, Биробиджане.

Акционерное общество выкупило 99,8% акций Санкт-Петербургской кондитерской фабрики им. Самойловой, принадлежавших американской фирме «Краф Фудс Интернэшнл».

Марка «Красный Октябрь» — это российские традиции качества. Предприятие применяет только натуральные продукты и не использует искусственные добавки. Все сырье и готовая продукция соответствуют нормам ГОСТ. Проводится постоянный контроль качества на всех стадиях производства. Дегустационный Совет фабрики тестирует весь ассортимент продукции, постоянно внося замечания и предложения. Предприятие доверяет мнению и вкусу своих потребителей.

«Красный Октябрь» постоянно проводит дегустации своей продукции в фирменных магазинах, после которых участники заполняют анкеты. На фабрику приходит множество писем. Изучая и анализируя полученную информацию, фабрика имеет возможность учитывать пожелания потребителей.

«Красный Октябрь» придает большое значение внешнему оформлению изделий. На коробках можно увидеть изображения работ мастеров Федоскина, Жостова, Хохломы и Гжели, дымковской игрушки. Потребители принимают участие в разработке новых изделий на специальных конкурсах, где предлагают оригинальные названия, рецепты и варианты этикеток.

На фабрике работает программа благотворительной помощи. «Красный Октябрь» осуществляет пожертвования в Фонд воссоздания храма Христа Спасителя, принимает участие в возрождении Храма Николы на Берсеневке, отчисляет средства в Российский фонд мира, сотрудничает в социальной и культурной сферах с большим десантным кораблем «Азов» Черноморского флота, оказывает поддержку организациям инвалидов, пенсионеров, спортивным и медицинским организациям, а также учебным заведениям.

За 150 лет своего существования «Красный Октябрь» получил множество почетных наград, дипломов, золотых и серебряных медалей, знаков отличия. Предмет особой гордости фабрики — Гран-при Всемирной выставки в Париже (1900), Гран-при Международной выставки в Брюсселе (1958), Гран-при в г. Нижний Новгород (2000), Диплом «100 лучших товаров России» (1998, 1999, 2000), Золотая медаль в г. Пловдив (1998, 2000), Золотая медаль «Полагра» в Польше (1999), «Народная марка России» (1998, 1999, 2000), «Товар года» (1999, 2000), Платиновый знак качества XXI в. (2000), Золотая медаль выставки «Российские продукты питания» (2001), Гран-при и четыре золотых медали выставки WORLD FOOD MOSCOW (2001) и др. Стратегической целью Октябрь» является устойчивое удержание 10%-ной доли российского рынка кондитерских изделий.

Вопросы и задания

1. Охарактеризуйте организационную культуру предприятия. Какие можно отметить общие черты организационной культуры товарищества «Эйнем» конца XIX в. и Октябрь» начала XXI в.?
2. Какие методы мотивации использовались руководством предприятия в различные периоды его развития? В каком объеме система мотивации персонала влияет на достижение стратегических целей Октябрь»?
3. Оцените по 10-балльной шкале силу корпоративного духа работников фабрики. Какие действия руководства способствуют укреплению корпоративного духа?

- эссе (примеры тем):
- проанализировать, как индивидуальные и личностные особенности сказываются на академической успеваемости (резюме на одну страницу);
- проанализировать, как особенности восприятия сказываются на академической успеваемости (резюме на одну страницу).

5) ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Результаты обучения по дисциплине	Оценочные средства
1. Знание норм и правил подготовки и написания деловых и академических текстов.	Тезисы изученных материалов Текст группового проекта Эссе
2. Умение готовить деловые и академические тексты.	Тезисы изученных материалов Письменный анализ кейсов Текст группового проекта Эссе
3. Умение готовить презентационные материалы.	Презентация группового проекта
1. Умение презентовать результаты проектной работы.	Презентация группового проекта
2. Знание особенностей организации работы в команде и групповой динамики.	Контрольные работы Финальный экзамен
3. Умение организовать работу в команде.	Групповой проект
4. Умение управлять командным	Групповой проект

взаимодействием.	
5. Знание индивидуальных особенностей, влияющих на организацию индивидуального процесса работы.	Контрольные работы Финальный экзамен Эссе
6. Знание особенностей организационного и культурного влияния, влияющих на организацию индивидуального процесса работы.	Контрольные работы Финальный экзамен Эссе
7. Умение организовать индивидуальный процесс работы, нацеленный на результат, с учетом индивидуальных, организационных и культурных особенностей.	Контрольные работы Финальный экзамен Эссе
8. Знание основных подходов к организации проектной деятельности.	Контрольные работы Кейсы
9. Знание основных этапов организации проектной деятельности.	Контрольные работы Кейсы Финальный экзамен
10. Умение организовать своевременное выполнение проекта.	Групповой проект

4. БАЛЛЬНАЯ СИСТЕМА ОЦЕНКИ

Максимальные значения баллов, которые студент может получить за выполнение формы проверки знаний (текущая и промежуточная аттестация):

Формы текущей и промежуточной аттестации (оценочные средства)	Баллы
Контрольные работы	30
Участие в семинарах, подготовка тезисов и эссе, анализ кейсов	45
Групповой проект	75
Финальный экзамен	100

Оценка по курсу выставляется, исходя из следующих критериев:

Оценка	Минимальное количество баллов	Максимальное количество баллов
<i>Отлично</i>	$\geq 212,5$	250
<i>Хорошо</i>	$\geq 162,5$	$< 212,5$
<i>Удовлетворительно</i>	≥ 100	$< 162,5$
<i>Неудовлетворительно</i>		< 100

5. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Материалы курса размещаются на цифровой площадке www.on.econ.msu.ru.

Для организации занятий по дисциплине необходимы следующие технические средства обучения:

- компьютерный класс;
- флипчаты.

Автор(ы) программы: _____

(подпись, расшифровка подписи)