

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



УТВЕРЖДАЮ  
Декан ФСТ

УТВЕРЖДАЮ /В.П. Шалаев/  
(Ф.И.О. декана (директора института))

16.02.2022 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Б.1.2.4 Организационное поведение в социальной сфере**

*(код и наименование дисциплины по учебному плану)*

Направление подготовки  
(специальность)

39.03.02 Социальная работа

Квалификация выпускника

Бакалавр

*(бакалавр/магистр/специалист)*

Направленность

Социальное управление в цифровом обществе

Курс 3  
Семестр 5

**Распределение учебного времени**

Трудоемкость по учебному плану	108 / 3	часов/зачетных единиц
Лекции	18	часов
Лабораторные работы	-	часов
Практические занятия	36	часов
Иная контактная работа	-	часов
Всего контактной работы (без учета экз.)	54	часов
Контактная работа по экзамену	-	часов
Курсовой проект (работа)	-	семестр
Самостоятельная работа обучающихся (без учета экз.)	54	часов
Самостоятельная работа по подготовке к экзамену	-	часов
Экзамен	-	семестр
Зачет	5	семестр
БРК, ДЗ	-	семестр

                      
(год)

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО направления подготовки (специальности) 39.03.02 Социальная работа

Программу составили:

старший преподаватель	СНиТ	СОГЛАСОВАНО	Ю.В. Яргина
(должность)	(кафедра)		(И.О. Фамилия)

РАССМОТРЕНА и ОДОБРЕНА на заседании кафедры, за которой закреплена дисциплина  
Кафедра социальных наук и технологий

		(наименование кафедры)	
16.02.2022	протокол №	4	
(дата)			
Заведующий кафедрой	СОГЛАСОВАНО	К.Э. Бурнашев	
		(И.О. Фамилия)	

Рабочая программа СОГЛАСОВАНА с факультетом (институтом), выпускающей(ими) кафедрой(ами).

СООТВЕТСТВУЕТ действующей ОП.

Заведующий кафедрой	СОГЛАСОВАНО	К.Э. Бурнашев
		(И.О. Фамилия)

Председатель методической комиссии факультета (института), в который входит выпускающая кафедра

СОГЛАСОВАНО	В.П. Комисар
	(И.О. Фамилия)

Эксперт(ы): Солдатов Дмитрий Анатольевич, Заместитель министра социального развития Республики Марий Эл

Рабочая программа проверена и зарегистрирована в УМЦ 17.02.2022 г.

Специалист учебно-методического центра СОГЛАСОВАНО /Т.А. Смирнова/

## Раздел 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является достижение планируемых результатов обучения, соответствующих установленным в ОПОП индикаторам достижения компетенций:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
1. ПК-6 Способен к планированию, контролю и организации работы с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан	ИПК-6.1. Планирует, контролирует и организует работу с персоналом, реализующим деятельность по социальной защите граждан.	<b>знания:</b> объект и предмет исследования организационного поведения, технологии разработки и принятия управленческих решений; основы кадровой работы. <b>умения:</b> Уметь планировать, прогнозировать и контролировать деятельность специалистов учреждений социальной защиты населения; <b>навыки:</b> Владеть технологиями разработки и принятия управленческих решений; основы кадровой работы, планирования и прогнозирования и контроля деятельности специалистов учреждений социальной защиты населения

## Раздел 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений ОПОП.

Дисциплина является обязательной

Изучаемая дисциплина является основой для продолжения формирования указанных компетенций в следующих дисциплинах: Управление в социальной работе (ПК-6); практиках: Производственная практика. Технологическая практика (рассредоточенная) (ПК-6), Производственная практика. Технологическая практика (ПК-6); государственной итоговой аттестации в форме: Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (ПК-6)

## Раздел 3. ОПИСАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Для формирования заявленных компетенций используются методологические технологии, реализующие деятельностный, личностно-ориентированный, практико-ориентированный подходы.

Основными стратегическими технологиями являются: дискуссионные, исследовательские, лекционные занятия, практические занятия, процедуры самообучения

На достижение конкретных целей обучения направлены применяемые тактические технологии: задания, классическая лекция, лекция с элементами мозгового штурма

## Раздел 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 5 семестр

Виды и темы занятий	Количество часов	Формируемые компетенции
<b>Теория организации</b>	<b>32</b>	ПК-6

Лекция. Понятие организация. Организационное поведение как отрасль научного знания	2	
Лекция. Социальные организации	2	
Практическое занятие. Структуры социальных организаций	2	
Лекция. Жизненный цикл организации и организационные изменения	2	
Практическое занятие. Жизненный цикл организации и организационные изменения	4	
Задания для самостоятельной работы, в том числе выполнение Изучение лекционного материала и подготовка к текущему контролю	20	
<b>Индивидуальное организационное поведение</b>	<b>38</b>	ПК-6
Лекция. Индивидуальные различия людей в работе	2	
Практическое занятие. Индивидуальные различия людей в работе	4	
Практическое занятие. Эмоции и стресс в организации	2	
Лекция. Отношение к работе, организации и коллегам	2	
Практическое занятие. Отношение к работе, организации и коллегам	2	
Лекция. Мотивация организационного поведения	2	
Практическое занятие. Мотивация организационного	4	
Лекция. Карьера в организации	2	
Практическое занятие. Карьера в организации	4	
Задания для самостоятельной работы, в том числе выполнение Изучение лекционного материала и подготовка к текущему контролю	14	
<b>Групповое поведение в организации</b>	<b>18</b>	ПК-6
Лекция. Рабочие группы и групповые процессы. Общение и организационные коммуникации	2	
Практическое занятие. Рабочие группы и групповые процессы	2	
Практическое занятие. Общение и организационные коммуникации	4	
Задания для самостоятельной работы, в том числе выполнение Изучение лекционного материала и подготовка к текущему контролю	10	
<b>Организационное поведение</b>	<b>20</b>	ПК-6
Практическое занятие. Лидерство в организации	4	
Лекция. Организационная культура	2	
Практическое занятие. Организационная культура	4	
Задания для самостоятельной работы, в том числе выполнение Изучение лекционного материала и подготовка к текущему контролю	10	
Иная контактная работа: зачет	0	

## Раздел 5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение дисциплины Организационное поведение рекомендуется начать с ознакомления с рабочей программой, ее структурой и содержанием разделов. Учебный материал

структурирован, изучение дисциплины осуществляется в тематической последовательности. **Занятия лекционного типа** дают систематизированные знания по дисциплине Организационное поведение, концентрируют внимание на наиболее сложных и важных вопросах. Во время лекционных занятий рекомендуется вести конспектирование учебного материала; обращать внимание на формулировки и категории, раскрывающие суть проблемы, явления или процесса; зафиксировать выводы и практические рекомендации. Подготовка к **занятиям семинарского типа** включает ознакомление с планом **практического** занятия; работу с конспектом лекций, выполнение домашнего задания, работу с учебной и учебно-методической литературой, научными изданиями и электронными образовательными ресурсами, рекомендованными рабочей программой дисциплины **Организационное поведение**.

Содержание **самостоятельной работы** определяется рабочей программой дисциплины, оценочными и методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя. Самостоятельная работа может осуществляться в аудиторной и внеаудиторной формах. Эффективным средством осуществления самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к образовательной программе, рабочей программе дисциплины к электронным библиотечным системам, профессиональным базам данных и информационным справочным системам. Периодичность проведения, формы текущего контроля успеваемости, система оценивания хода освоения дисциплин представлены в рабочей программе. Формой промежуточной аттестации по дисциплине Социальная работа с мигрантами является **зачёт**.

## Раздел 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1. Учебно-методическое обеспечение

№№ п/п	Список используемой литературы	Количество экземпляров печатных изданий, имеющих в библиотеке, или электронный адрес издания (ресурса) в сети Интернет
<b>УЧЕБНЫЕ, УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ И НАУЧНЫЕ ИЗДАНИЯ</b>		
1.	Новичков, В. И. Управленческая экономика. Теория организации. Организационное поведение. Маркетинг [Электронный ресурс] : учебное пособие / Новичков В. И., Виноградова И. М., Кошель И. С. Москва: Дашков и К, 2017. - 132 с. ISBN 978-5-394-02811-3.	<a href="https://e.lanbook.com/book/94047">https://e.lanbook.com/book/94047</a>
2.	Низова, Людмила Михайловна. Конфликтогенные зоны в системе управления персоналом [Текст] : монография / Л. М. Низова; Поволжский государственный технологический университет. Йошкар-Ола: ПГТУ, 2023. - 225 с. ISBN 978-5-8158-2365-5.	<a href="https://portal.volgatech.net/books/Nizova_Konfliktogennyye_zony_v_sisteme_upravleniya_personalom_2024.pdf">https://portal.volgatech.net/books/Nizova_Konfliktogennyye_zony_v_sisteme_upravleniya_personalom_2024.pdf</a>
3.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : теория и практика [Текст] : учебник для бакалавров / [А. А. Литвинюк и др. ; Рос. гос. торгово-экон. ун-т]. Москва: Юрайт, 2019. - 397, [1] с. ISBN 978-5-9916-3610-0. Экземпляры: всего 20.	20
4.	Соломанидина, Татьяна Отговна. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин; Рос. экон. акад. им. Г.	20

	В. Плеханова. 3-е изд., перераб. и доп. Москва: Юрайт, 2018. - 322, [1] с. ISBN 978-5-534-01100-5. Экземпляры: всего 20.	
5.	Смирнова, Елена Евгеньевна. Управление персоналом [Текст] : учебно-методическое пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.03 "Управление персоналом" (магистратура) / Е. Е. Смирнова, Л. А. Черкасова; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, ФГБОУ ВО "Поволжский государственный технологический университет". Йошкар-Ола: ПГТУ, 2019. - 75 с. ISBN 978-5-8158-2086-9. Экземпляры: всего 15.	15 / <a href="https://portal.volgatech.net/books/Smirnova_Upravlenie_personalom_2019.pdf">https://portal.volgatech.net/books/Smirnova_Upravlenie_personalom_2019.pdf</a>
6.	Кузнецов, И. Н. Эффективный руководитель [Электронный ресурс] : учеб. / И. Н. Кузнецов. Москва: Дашков и К, 2018. - 596 с. ISBN 978-5-394-01615-8.	<a href="http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_cid=25&amp;pl1_id=110747">http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_cid=25&amp;pl1_id=110747</a>
<b>ЭЛЕКТРОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ</b>		
1.	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU	<a href="http://elibrary.ru">http://elibrary.ru</a>
2.	Научная электронная библиотека «Киберленинка»	<a href="http://cyberleninka.ru">http://cyberleninka.ru</a>
<b>ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ</b>		
1.	Справочно-правовая система Консультант+	<a href="http://www.consultant.ru">http://www.consultant.ru</a>
2.	Информационно-правовой портал Гарант	<a href="http://www.garant.ru">http://www.garant.ru</a>

#### 6.2. Материально-техническая база и программное обеспечение

№№ п/п	Аудитории для проведения учебных занятий, самостоятельной работы и проведения государственной итоговой аттестации	Перечень основного оборудования	Программное обеспечение
1.	430 (I)	Телевизор Samsung 21 K3 (1), Экран на штативе 180*180см (1), Комплект учебной мебели (1)	Microsoft Windows Enterprise, Microsoft Office Standard, Агент Dr.Web, Комплект ГАРАНТ-Мастер, Microsoft Access, Microsoft Visio Professional, Microsoft Project Professional, Microsoft Visual Studio Enterprise, Комплект ПО для решения основных пользовательских задач, Справочная правовая система "Консультант Плюс"

### Раздел 7. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ/ ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Критерии оценивания индикаторов достижения компетенций направлены на:

- усвоение теоретического материала (объем знаний, глубина усвоения), предусмотренного рабочей программой;
  - умение излагать материал (четкость, грамотность изложения материала, точность и полнота воспроизведения учебного материала);
  - умение применять теоретические знания при решении практических заданий.
- Шкала оценивания представлена ниже.

Уровень сформированности элементов компетенции	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Пороговый уровень	Обучающийся имеет знания основного материала, проявляет умение логично его излагать, но может допускать неточности в изложении материала, недостаточно правильные формулировки, испытывает затруднения в выполнении практических заданий	Зачтено

### 7.1. Текущий контроль успеваемости

Текущий контроль успеваемости обеспечивает оценивание хода освоения дисциплины (модуля) и производится с применением технологии рейтингового контроля в соответствии с технологической картой дисциплины. Порядок составления технологической карты и алгоритм проведения процедуры оценивания видов деятельности обучающихся, направленных на освоение знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности, по накопительной системе в баллах устанавливается положением о системе РИТМ в ФГБОУ ВО «ПГТУ»

### 7.2. Промежуточная аттестация обучающихся

Промежуточная аттестация обучающихся направлена на оценивание результатов обучения по дисциплине (модулю) и проводится с использованием фондов оценочных средств.

Примеры типовых контрольных заданий из базы фонда оценочных средств по образовательной программе.

- Организационные отношения, т. е. связи и взаимодействия между различными составляющими целостных образований (например, между подразделениями фирмы), составляют \_\_\_\_\_ теории организации.
- Метод; 2. Методологию; 3. Объект; 4. Предмет.
- Основоположником тектологии — всеобщей организационной науки, является ...
- Богданов А. А.; 2. Вебер М.; 3. Пригожин; И. 4. Файоль А.
- Расставьте правильное соответствие между названиями законов организации и их характеристиками:

№	Название законов функционирования организации	Характеристики законов организации
1	Закон единства анализа и синтеза	А Каждая организация проходит в своем развитии фазы жизненного цикла: становление рас-цвет, угасание.

2	Закон информированности (упорядоченности)	Б	Чем большей информацией располагает организация о внутренней и внешней среде, тем выше вероятность ее устойчивого функционирования (самосохранения). Упорядоченность — наличие определенным образом установленных в системе взаимосвязей.
3	Закон композиции	В	Процессы разделения, специализации, дифференциации и т. п., с одной стороны, дополняются противоположными процессами — соединения, кооперации, интеграции и т. п., с другой стороны
4	Закон наименьших	Г	сумма свойств организованного целого превышает «арифметическую» сумму свойств, имеющих у каждого из вошедших в состав целого элементов в отдельности. Организацию нельзя сводить к сумме компонентов, входящих в нее
5	Закон онтогенеза	Д	Отражает необходимость согласования целей организации: они должны быть направлены на поддержание основной цели более общего характера (высшей цели). Не должно быть конфликта целей
6	Закон самосохранения	Е	Суммарная устойчивость организационной системы определяется наименьшей его частичной устойчивостью (принцип слабого звена). Развитие и выживание организации зависит от интеллектуальных способностей лидера по принятию адекватных ситуации решений
7	Закон синергии	Ж	Любая физическая организованная система стремится сохранить себя как целостное образование и, следовательно, экономно расходовать свой ресурс. Организация считается хорошей, если она выживает и стремится к некоторому состоянию устойчивого равновесия

1. Автор термина «социальная организация — группа людей, деятельность которых сознательно координируется для достижения общей цели или целей», является ...

1. Дафт Р.; 2. Мескон М.; 3. Мильнер Б.; 4. Минцберг Г.

1. Традиционная структура организации, которой соответствует характеристика: деление организации на отдельные элементы, каждый из которых имеет свою четко определенную конкретную задачу и обязанности, называется ...

1. Дивизиональной; 2. Горизонтальной; 3. Матричной; 4. Функциональной.

1. Стадия жизненного цикла организации, которой соответствует характеристика: кризис бюрократизации подводит к необходимости сотрудничества и командной работы. Потребность в формальном контроле сокращается, так как усиливается социальный



контроль и самодисциплина. Полномочия передаются командам менеджеров и проектным группам. Компания может разделиться на множество подразделений (продуктовых и др.), что позволяет использовать их гибкость в бизнесе, есть стадия \_\_\_\_\_.

1. Коллективизма; 2. Предпринимательства; 3. Совершенствования; 4. Формализации.
1. Совокупность индивидуальных особенностей человека, влияющих на успешность освоения какой-либо профессиональной деятельностью и эффективность ее выполнения, составляет профессиональный (-ую) \_\_\_\_\_.
1. Мотивацию; 2. Отбор; 3. Пригодность; 4. Способность.
1. Расставьте правильное соответствие между названиями основных экзистенциальных потребностей человека и их характеристиками (по теории Э.Фромма).

№	Название экзистенциальной потребности человека	Характеристика законов экзистенциальной потребности человека	организации
1	Потребность привязанности	в А	в человеческих связях — отнесение себя к группе, чувство «мы», избегание одиночества;
2	Потребность самосознании	в Б	самоутверждении — необходимость удостовериться в собственной значимости для того, чтобы избежать чувства неполноценности;
3	Потребность самоутверждении	в В	привязанности — теплые чувства к живому существу и необходимость в ответных чувствах — в противном случае возникает апатия и отвращение к жизни;
4	Потребность в системе ориентации и объекте поклонения	Г	самосознании — сознание себя неповторимой индивидуальностью;
5	Потребность в человеческих связях	в Д	системе ориентации и объекте поклонения — причастность к культуре и идеологии, пристрастное отношение к идеальным.

9. Автор теории приобретенных потребностей, является ...

1.Альдерфер К.; 2. Лок Э.; 3. МакКлелланд Д.; 4. Маслоу А.

10. Автор теории ожиданий, является ...

1.Адамс С.; 2. Врум В.; 3.Латхэм Г.; 4. МакКлелланд Д.

Перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации

Вопросы к зачету:

2. Сущность понятия «Организация». Предмет и метод теории организации;
3. Классические представления по теории организации;
4. Организация как система. Законы организации;
5. Социальные организации с позиции системного подхода;
6. Классическое направление в теории социальной организации (концепция идеальной бюрократии Макса Вебера, общие принципы управления (Анри Файоль), гуманистическое направление в теории социальной организации);
7. Информационные процессы в структуре организации;
8. Принципы формирования организаций;
9. Традиционные структуры организаций: функциональная, дивизиональная, матричная;
10. Новые виды структур организации: горизонтальная, модульная, гибридная;
11. Стадии жизненного цикла организации;
12. Стратегии контроля в организации;
13. Инкрементальные и радикальные изменения в организации;
14. Организационные инновации. Двойственный и двухсторонний подходы к изменениям в организации;
15. Объект и предмет организационного поведения. Место организационного поведения в системе наук;
16. Роль личности в организационном поведении. Теория черт личности;
17. Типология личности;
18. Интеллектуальные способности: виды и влияние на успешность работы;
19. Индивидуальный стиль деятельности;
19. Эмоции и настроение: влияние на рабочее поведение. Управление эмоциональной сферой человека;
20. Концептуальные подходы к исследованию стресса;
21. Факторы возникновения организационного стресса;
22. Последствия и методы преодоления стресса;
23. Факторы и методы измерения удовлетворенности работой.

24. Теории удовлетворенности работой;
25. Последствия неудовлетворенности работой.
26. Типы организационной приверженности;
27. Предубеждения: негативное отношение к другим;
28. Понятие, структура и функции мотива;
29. Подходы к исследованию мотивации;
30. Потребности: понятие и классификация;
31. Содержательные теории мотивации;
32. Процессуальные теории мотивации;
33. Мотивирование посредством проектирования работы;
34. Понятие карьеры;
35. Типы карьеры. Стадии развития карьеры в организации;
36. Отличительные признаки и типология рабочих групп;
37. Элементы групповой структуры: роли, нормы, статус;
38. Групповая сплоченность и влияние группы на трудовое поведение;
39. Характеристики самоуправляемых команд;
40. Понятие общения и коммуникации. Функции общения в организации;
41. Система организационной коммуникации;
42. Понятие лидерства. Теории лидерства (теория лидерских качеств, поведенческий подход, теории ситуационного лидерства, харизматическое лидерство, атрибутивный подход к лидерству, трансформационное лидерство);
43. Подходы к исследованию организационной культуры. Соотношение организационной и корпоративной культуры;
44. Структура организационной культуры. Типы организационной культуры;
45. Становление и способы поддержки организационной культуры.