

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Писарев Сергей Степанович

Должность: Ректор

Дата подписания: 16.01.2026 12:35:57

Уникальный программный ключ:

b9d7463b91f434da3d4dc1afa9a0cf32d3c58650

**Негосударственное образовательное учреждение высшего образования
«Школа управления СКОЛКОВО»**

Утверждено
ректор С.С. Писарев
“25” декабря 2025 г.
ШКОЛА УПРАВЛЕНИЯ
СКОЛКОВО
ОГРН 1237700448413
* МОСКВА *

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Основы организационного поведения**

Направление подготовки	38.03.02 Менеджмент
Квалификация выпускника	Бакалавр
Образовательная программа	Управление и предпринимательство
Форма обучения	Очная
Рабочая программа дисциплины разработана	

Трудоемкость		Контактная работа		Самостоятельная работа	Форма контроля	Семестр
з.е.	часы	лекции	семинарские занятия			
2	72	14	16	42	Экзамен	1

**Москва
2026**

1. АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Основы организационного поведения» является вводным курсом, формирующим у студентов систему фундаментальных знаний о закономерностях поведения людей в организациях. Цель курса – познакомить с ключевыми понятиями, моделями и принципами анализа поведения на уровне индивида и малой группы. Основное внимание уделяется формированию управленческого мышления, пониманию мотивации, коммуникации и базовых групповых процессов. Курс носит практико-ориентированный характер, сочетая теорию с разбором кейсов и выполнением аналитических заданий.

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В случае успешного освоения курса студенты будут:

знать

- базовые понятия и предметную область организационного поведения;
- модели личности и их связь с трудовым поведением;
- основные классические теории мотивации;
- элементы процесса коммуникации и основные коммуникативные барьеры;
- стадии развития группы и базовые типы команд;
- стили лидерства и источники власти руководителя.

уметь

- анализировать управленческие ситуации, выделяя проблемы, связанные с поведением людей на уровне личности, группы и коммуникации;
- определять возможные причины поведения сотрудников, используя базовые модели личности и теории восприятия;
- формулировать гипотезы о мотивах поведения работников, опираясь на классические теории мотивации;
- выявлять типовые коммуникативные ошибки в рабочих ситуациях;
- анализировать собственные поведенческие паттерны в учебной группе с точки зрения основ организационного поведения и намечать зоны личностного развития;
- различать этапы развития группы и роль участника в команде;
- анализировать управленческие ситуации с позиций основ лидерства.

владеть

- навыком саморефлексии и управления собственным поведением в академической среде на основе понимания принципов мотивации, коммуникации и командного взаимодействия;
- навыками эффективного участия в групповой работе, включая активное слушание, аргументацию своей позиции и соблюдение норм деловой этики.

Дисциплина направлена на развитие следующих компетенций и их индикаторов:

Код компетенции	Формулировка компетенции и/или ее индикатора (ов)
УК-1.	Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач
УК-1-1.	Анализирует задачу, осуществляет ее декомпозицию, определяет приоритетность и этапность действий, направленных на решение задачи
УК-1-2.	Находит и критически анализирует информацию, необходимую для решения поставленной задачи
УК-1-3.	Выбирает оптимальный вариант решения задачи, аргументируя свой выбор
УК-2.	Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

УК-2-1.	Ставит задачи, необходимые для достижения цели с учетом правовых норм
УК-2-2.	Рассматривает возможные, в том числе нестандартные решения задач, оценивает достоинства и риски возможных решений, выбирает оптимальные решения с учетом ресурсов и ограничений
УК-3.	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
УК-3-1.	Знает принципы эффективной командной работы; участвует в распределении ролей в команде, взаимодействует с членами команды в соответствии со своей ролью
УК-3-2.	Участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, в презентации результатов работы команды
УК-6.	Способен управлять своим временем, выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни
УК-6-1.	Планирует и решает перспективные задачи собственной деятельности с учетом условий, средств, личностных возможностей, этапов карьерного роста, временной перспективы развития деятельности и требований рынка труда
УК-6-2.	Владеет навыками управления своим временем
УК-6-3.	Проявляет интерес к образованию и использует предоставляемые возможности для приобретения новых знаний и навыков

3. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Название раздела/темы	Всего часов	Трудоемкость (час.) по видам учебных занятий			
		Контактная работа			Самостоятельная работа
		Всего	Лекции	Семинары	
Тема 1. Введение. Что такое организация и поведение в ней	16	6	4	2	10
Тема 2. Личность и восприятие в организационной среде	14	6	4	2	8
Тема 3. Основы мотивации к труду	14	6	2	4	8
Тема 4. Коммуникации и работа в группе	14	6	2	4	8
Тема 5. Введение в лидерство и управление	14	6	2	4	8
Итого	72	30	14	16	42

Тема 1. Введение. Что такое организация и поведение в ней

Организация как социальная система. Что изучает организационное поведение. Примеры управлеченческих проблем, связанных с поведением людей. Модель «личность – группа – организация». Этика деловых отношений.

Тема 2. Личность и восприятие в организационной среде

Базовые характеристики личности, влияющие на работу: ценности, установки, основные черты (модель «Большая пятерка»). Понятие о восприятии, стереотипах и атрибуции. Введение в понятие эмоционального интеллекта (EQ). Адаптация человека в организации.

Тема 3. Основы мотивации к труду

Что такое мотивация? Классические содержательные теории: иерархия потребностей А. Маслоу, двухфакторная теория Ф. Герцберга, теория приобретенных потребностей Д. Макклелланда.

Тема 4. Коммуникации и работа в группе

Процесс коммуникации: элементы (отправитель, сообщение, канал, получатель). Вербальная и невербальная коммуникация. Барьеры в коммуникации и как их преодолевать. Группа и команда. Роли в команде. Стадии развития группы.

Тема 5. Введение в лидерство и управление

Чем лидер отличается от менеджера? Базовые источники власти руководителя. Стили лидерства (авторитарный, демократический, либеральный). Понятие обратной связи и ее правила. Что такое организационная культура.

4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА И ПРИМЕРЫ ЗАДАНИЙ ДЛЯ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Текущий контроль

Оценка за курс складывается из следующих видов заданий текущего контроля, каждый из которых обладает своим весом в общей системе:

Компоненты	Процент в итоговой оценке
Тестирование	40%
Индивидуальная домашняя работа	30%
Групповая работа на семинаре	30%

На курсе используется 10 балльная система оценивания. За каждое задание студент получает от 1 до 10 баллов. Итоговый балл за каждый вид заданий рассчитывается как среднее арифметическое всех полученных баллов за все задания в рамках одного вида (О1, О2, О3). Невыполненное в срок задание оценивается в 0 баллов.

Общая оценка за курс (О) рассчитывается как:

$$O = O1 \times 0,4 + O2 \times 0,3 + O3 \times 0,3.$$

Если по результатам текущего контроля студент получил положительную оценку (не ниже «удовлетворительно»), оценка за промежуточную аттестацию выставляется автоматически.

Тестирование

Тестирование проводится с целью проверки усвоения ключевых понятий, фактов, принципов и теорий. Примеры тестовых заданий приведены в п. 4.3.

Индивидуальная домашняя работа

Диагностика мотивационной среды в учебной группе (на примере группового проекта). Напишите аналитический отчет объемом 600-800 слов, структура которого должна включать:

- 1) Описание ситуации (контекст): кратко охарактеризуйте проект (цель, задачи, состав группы); опишите одно конкретное наблюдение, связанное с разной вовлеченностью участников.
- 2) Теоретический анализ:
 - Анализ через теорию Маслоу: попробуйте предположить, какие потребности разных уровней (физиологические, безопасности, социальные, уважения, самоактуализации) могли удовлетворяться или, наоборот, блокироваться в ходе работы над этим проектом для разных участников. С чем может быть связана разница в их поведении с этой точки зрения?
 - Анализ через теорию Макклелланда: определите, какая из потребностей (достижения, причастности, власти) могла быть ведущей для участника с высокой

вовлеченностью и для участника с низкой вовлеченностью. Обоснуйте свой выбор, ссылаясь на их действия в проекте.

- Анализ через теорию Герцберга: попробуйте разделить факторы, влияющие на вашу группу, на «гигиенические» (например, четкость сроков, отношения в группе) и «мотивирующие» (например, интерес задачи, признание вклада). Как наличие или отсутствие этих факторов могло повлиять на общий результат и вовлеченность?
- 3) Практические выводы и рекомендации: сформулируйте 2-3 конкретных вывода о том, что мотивирует и демотивирует студентов в групповой работе, исходя из вашего анализа. Предложите одну практическую рекомендацию для куратора (условного «руководителя») таких студенческих проектов, как можно повысить общую мотивацию команды, опираясь на изученные теории.

Групповая работа на семинаре

Решение мини-кейса на занятии в малой группе (2-3 человека) с презентацией решения. Цель работы – научиться применять теоретические концепции курса для анализа реальных управленческих ситуаций и выработки практических рекомендаций. Студенты разбирают ситуацию (конфликт/недопонимание/управленческая проблема и т.п.), которая произошла среди сотрудников компании. Задача группы – диагностировать проблему, провести теоретический анализ и разработать рекомендации. Подготовить краткую презентацию, отразив в ней основные этапы работы и результаты.

4.2 Промежуточная аттестация

Студентам, набравшим достаточные для удовлетворительной оценки баллы за текущий контроль, оценка за дисциплину выставляется равной оценке за текущий контроль (См. п. 4.1).

Студентам, получившим неудовлетворительную оценку по результатам текущего контроля, необходимо по согласованию с преподавателем сдать один или несколько компонентов текущего контроля. Преподаватель вправе предложить студентам выполнить задание, не повторяющее задание текущего контроля, но проверяющее аналогичные знания, умения и навыки.

4.3 Примеры заданий

Примеры тестовых заданий

1. Какая из перечисленных черт НЕ входит в «Большую пятерку» личностных черт?

- a) Доброжелательность
- б) Открытость опыта
- в) Эмоциональная стабильность
- г) Интроверсия

Правильный ответ: г)

2. Оцените следующие утверждения о группах и командах:

Утверждение А: Все рабочие группы являются командами.

Утверждение Б: Для команды характерна синергия, когда общий результат превышает сумму индивидуальных вкладов.

- а) А – верно, Б – верно;
- б) А – верно, Б – неверно;
- в) А – неверно, Б – верно;
- г) А – неверно, Б – неверно.

Правильный ответ: в)

3. Согласно двухфакторной теории Ф. Герцберга, к гигиеническим факторам относятся: (выберите два варианта)

- а) признание заслуг
- б) административная политика компании
- в) возможности для карьерного роста

г) заработка плата

Правильные ответы: б), г)

4. Руководитель дал поручение подчиненному устно в шумном коридоре. Подчиненный выполнил задачу не так как ожидалось. Наиболее вероятной причиной коммуникативной ошибки является:

а) Неверный выбор канала коммуникации

б) Семантический барьер

в) Личная неприязнь между руководителем и подчиненным

г) Недостаточный контроль руководителя за процессом выполнения

Правильный ответ: а)

5. Какое из перечисленных качеств является формальным источником власти руководителя?

а) Экспертная власть

б) Власть вознаграждения

в) Власть информации

г) Все перечисленные выше

Правильный ответ: б)

6. На основе классификации источников власти выберите вариант, в котором указаны только формальные (должностные) источники власти руководителя:

а) Власть принуждения, власть убеждения

б) Власть примера (харизма), экспертная власть,

в) Власть вознаграждения, власть распоряжения ресурсами

г) Власть связей, власть информации

Правильный ответ: в)

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1 Литература

1. Голубкова, О. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025.

2. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян, С. Ю. Савинова, О. М. Исаева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025.

3. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2025.

5.2 Электронные образовательные ресурсы

Материалы дисциплины размещены в LMS: <https://l.skolkovo.ru/login/index.php>.

6. ЛИЦЕНЗИОННОЕ И СВОБОДНО РАСПРОСТРАНЯЕМОЕ ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Операционная система Simple Linux, браузер Yandex браузер, антивирусное ПО Calmantivirus.

Свободно распространяемое ПО, в том числе отечественного производства:

Офисный пакет Libre Office, Okular PDF Reader, 7-Zip Архиватор, GIMP Редактирования фотографий, Inkscape Векторная графика, Blender 3D графика, Kdenlive Видеоредактор, Audacity Аудиоредактор, VLC Медиаплеер, Thunderbird Почтовый клиент, Flasheshot Создание скриншотов.

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, оснащенная мультимедийным оборудованием, учебной мебелью, доской или со стенами с маркерным покрытием.

Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, оснащенная мультимедийным оборудованием, учебной мебелью, доской или со стенами с маркерным покрытием.

Аудитория (коворкинг) для самостоятельной работы, оснащенная учебной мебелью, ноутбуками.

Материально-техническое обеспечение аудиторий представлено на официальном сайте <https://bbask.ru/sveden/objects/>.