

ИКОНОМИЧЕСКИ УНИВЕРСИТЕТ - ВАРНА
ЦЕНТЪР ЗА МАГИСТЪРСКО ОБУЧЕНИЕ
КАТЕДРА „УПРАВЛЕНИЕ И АДМИНИСТРАЦИЯ“

Приета от ФС (протокол №/ дата):

УТВЪРЖДАВАМ:

Приета от КС (протокол №/ дата):

Декан:

(проф. д-р Ст. Маринов)

У Ч Е Б Н А П Р О Г Р А М А

ПО ДИСЦИПЛИНАТА: “ОРГАНИЗАЦИОННО ПОВЕДЕНИЕ”;

ЗА СПЕЦ: „Мениджмънт на човешките ресурси“; ОКС „магистър“;

КУРС НА ОБУЧЕНИЕ: 5 СНУ, 6 ДНДО;

СЕМЕСТЪР: 9 СНУ, 11 ДНДО;

ОБЩА СТУДЕНТСКА ЗАЕТОСТ: 150 ч.; в т.ч. аудиторна 60 ч.

КРЕДИТИ: 5

РАЗПРЕДЕЛЕНИЕ НА СТУДЕНТСКАТА ЗАЕТОСТ СЪГЛАСНО УЧЕБНИЯ ПЛАН

<i>ВИД УЧЕБНИ ЗАНЯТИЯ</i>	<i>ОБЩО (часове)</i>	<i>СЕДМИЧНА НАТОВАРЕНОСТ (часове)</i>
АУДИТОРНА ЗАЕТОСТ:		
Т. ч.		
• ЛЕКЦИИ	30	2
• УПРАЖНЕНИЯ (семинарни занятия/ лабораторни упражнения)	30	2
ИЗВЪНАУДИТОРНА ЗАЕТОСТ	90	-

Изготвили програмата:

1.
(доц. д-р Николега Михалева)

2.
(гл.ас. д-р Велина Колева)

Ръководител катедра:
„Управление и администрация“ (доц. д-р Добрин Добрев)

I. АНОТАЦИЯ

Организационното поведение е интердисциплинарна научна област и академична дисциплина, посветена както на изучаването на причините, структурата и динамиката на поведението на ниво «индивид», «група» и «организация», така и на практиката за въздействие върху него. Курсът има синтетичен характер и запознава студентите с основни подходи и понятия от човешкото поведение в организационен контекст.

Изучаването на дисциплината формира у студентите умения за разбиране и управление на поведението в организацията при отчитане на комплексните и взаимодействащи си причини: индивидуални особености, потребности и интереси, ценностни системи, мотивация, отношения, групови взаимодействия и др.

Изучаваната дисциплина дава възможност за приложение на получените знания, тъй като изгражда култура за познаване психологията на личността и характера на човешките отношения, което развива ново управленско мислене и създава управленска психологическа компетентност. По този начин дисциплината разширява и надгражда знанията в областта на управлението на организацията.

II. ТЕМАТИЧНО СЪДЪРЖАНИЕ

No. по ред	НАИМЕНОВАНИЕ НА ТЕМИТЕ И ПОДТЕМИТЕ	БРОЙ ЧАСОВЕ		
		Л	СЗ	ЛУ
ТЕМА 1. УВОД В ОРГАНИЗАЦИОННОТО ПОВЕДЕНИЕ		2	2	
1.1.	Поведението – широкообхватност и ограничения. Същност и особености при тълкуване на понятието.			
1.2.	Подходи при тълкуване на поведението – етимологичен, етологичен, психологически, социологически, икономически, философски, управленски.			
1.3.	Концепции за организационното поведение.			
ТЕМА 2. СЪЩНОСТ НА ОРГАНИЗАЦИОННОТО ПОВЕДЕНИЕ		2	2	
2.1.	Организационното поведение като научна област и академична дисциплина. Предмет и задачи.			
2.2.	Историческо развитие на организационното поведение.			
2.3.	Фундаментални теории, лежащи в основата на организационното поведение.			
ТЕМА 3. ПОВЕДЕНИЕ НА ИНДИВИДА В ОРГАНИЗАЦИЯТА		2	2	
3.1.	Понятието „поведение” от различни гледни точки.			
3.2.	Перцепцията и поведението на индивида в организацията.			
3.3.	Усвояване и влияние върху поведението.			
3.4.	Нагласи и ценности.			
3.5.	Мотивация и поведението на индивида в организацията.			
ТЕМА 4. ИНДИВИДУАЛНИ РАЗЛИЧИЯ В ПОВЕДЕНИЕТО		2	2	
4.1.	Динамични свойства. Темперамент.			
4.2.	Екстравертност и интровертност.			
4.3.	Когнитивни познавателни стилове.			
4.4.	Способности и умения.			
ТЕМА 5. ВЪЗПРИЯТИЯ И ПРИЧИННИ ХАРАКТЕРИСТИКИ В ПОВЕДЕНИЕТО		2	2	
5.1.	Аз-ът и поведението на личността.			
5.2.	Причинни характеристики и възприятия. Атрибутивна теория.			

5.3.	Грешки при възприемането на другите.			
ТЕМА 6. ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ		2	2	
6.1.	Същност, генезис и модели на емоционална интелигентност.			
6.2.	Влияние на емоцията върху поведението на индивида в организационна среда.			
6.3.	Методики и тестове за измерване на емоционалната интелигентност.			
6.4.	Влияние на емоционалната интелигентност върху представянето на служителите.			
ТЕМА 7. СТРЕС И НАЧИНИ ЗА НЕГОВОТО ОВЛАДЯВАНЕ				
7.1.	Същност и прояви на стреса. Професионален стрес.	2	2	
7.2.	Закономерности и подходи при адаптацията към стреса.			
7.3.	Управление на стреса.			
7.4.	Тренинг “Антистрес”.			
ТЕМА 8. УПРАВЛЕНСКО ОБЩУВАНЕ		2	2	
8.1.	Общуването като социален феномен. Особенности на управленското общуване.			
8.2.	Общуването на мениджъра като обмен на информация.			
8.3.	Невербално общуване.			
8.4.	Общуването на мениджъра като взаимодействие.			
8.5.	Общуването на мениджъра като междуличностно възприемане.			
ТЕМА 9. ГРУПИ И ГРУПОВО ПОВЕДЕНИЕ		2	2	
9.1.	Характеристика на групите – същност и особености. Видове групи в организацията.			
9.2.	Етапи в развитието на групата.			
9.3.	Основни групови процеси - конформизъм, сплотеност, сътрудничество и съревнование, групово мислене, групова поляризация.			
ТЕМА 10. ЕКИПИ И ЕКИПНА РАБОТА		2	2	
10.1.	Характеристика на екипите. Видове екипи.			
10.2.	Изграждане на екипите. Екипни роли. Етапи на екипно развитие.			
10.3.	Ефективно функциониране на работните екипи.			
ТЕМА 11. КОНФЛИКТИ И ТЯХНОТО РАЗРЕШАВАНЕ		2	2	
11.1.	Основни тези, типология и източници на конфликта.			
11.2.	Видове конфликти. Диагностика на конфликта.			
11.3.	Модел на конфликтна ситуация.			
11.4.	Стратегии и тактики на поведение в конфликтна ситуация. Управление на конфликтите.			
ТЕМА 12. ОРГАНИЗАЦИОННА КУЛТУРА		2	2	
12.1.	Същност, възникване и развитие на организационната култура.			
12.2.	Основни характеристики и равнища на организационната култура.			
12.3.	Управление на организационната култура			
ТЕМА 13. ОРГАНИЗАЦИОННА ПРОМЯНА		2	2	
13.1.	Организационна промяна – основни концепции.			
13.2.	Разбиране и управление на съпротивата към промяна.			
13.3.	Управление на организационната промяна.			
ТЕМА 14. ОРГАНИЗАЦИОННО РАЗВИТИЕ		2	2	
14.1.	Същност на организационното развитие. Фази на развитие.			
14.2.	Управление посредством организационно развитие.			
14.3.	Техники за организационно развитие.			
ТЕМА 15. ОРГАНИЗАЦИОННО ЗДРАВЕ И ЕФЕКТИВНОСТ		2	2	

15.1.	Същност и особености.			
15.2.	Характеристики на здравата организация.			
		Общо:	30	30

III. ФОРМИ НА КОНТРОЛ:

№. по ред	ВИД И ФОРМА НА КОНТРОЛА	Брой	ИАЗ ч.
1.	Семестриален (текущ) контрол		
1.1.	Курсов проект	1	30
1.2.	Казуси	1	20
	Общо за семестриален контрол:	2	50
2.	Сеснен (краен) контрол		
2.1.	Изпит (тест)	1	40
	Общо за сеснен контрол:		
	Общо за всички форми на контрол:	3	90

IV. ЛИТЕРАТУРА

ЗАДЪЛЖИТЕЛНА (ОСНОВНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. Нелсън, Д., Куик, Дж. Организационно поведение. Науката, реалният свят и вие. Изд. „Изток – Запад“, 2017
2. Панайотов, Д. Организационно поведение. Новите парадигми за човешко развитие. София : Нов български университет, 2013
2. Паунов, Марин и др. Организационно поведение. София, СИЕЛА, 2013
3. Johnson, M., T. Beehr. Integrating Organizational Behavior Management with Industrial and Organizational Psychology. Routledge, 2013
4. Mawhinney, T. Organizational Culture, Rule-Governed Behavior and Organizational Behavior Management: Theoretical Foundations and Implications for Research and Practice. Routledge, 2013
5. Reid, D. Organizational Behavior Management and Developmental Disabilities Services: Accomplishments and Future Directions. Routledge, 2013

ПРЕПОРЪЧИТЕЛНА (ДОПЪЛНИТЕЛНА) ЛИТЕРАТУРА:

1. Колева, В. Особенности в съдържанието на труд и мотивите за поведение на компютърните специалисти (на примера на ИТ сектора в България). Новите реалности в управлението : Сборник с доклади от юбилейна международна научна конференция по случай 50 години катедра "Управление и администрация", 20 - 21 октомври 2017, Варна : Унив. изд. Наука и икономика, Достъпен на <https://www.cceol.com/search/book-detail?id=576188>, 2017, с. 144 - 152.
2. Паунов, М. Емоциите на човешкия ресурс. София : Изд. комплекс - УНСС, 2012
2. Сирашки, Хр. и др. Организационно поведение. Свищов : Акад. изд. Ценов - Свищов, 2012
3. Стаматов, Р., Н. Енчев. Човешкото поведение. Хермес, 2012
4. Хаджиев, В. Структурен модел на организационно поведение // Диалог. Електронно списание . - Свищов, 2014, N 1, с. 31-65

5. Gollwitzer, P., G. Oettingen. Motivation: History of the Concept, International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences (Second Edition), 2015
6. Koleva, V. Потребности за труд при специалистите от ИТ сектора в България = Labor Needs of it Specialists in Bulgaria. Eastern Academic Journal : [Online] : [Електронен ресурс], Bourgas : Miracle A Ltd., Available from: [https:// www.cceol.com/search/journal-detail?id=1993](https://www.cceol.com/search/journal-detail?id=1993), 2018, 1, March , p. 51 - 62.
7. Koleva, V. (2016). NON-MATERIAL INCENTIVES MOTIVATING THE BEHAVIOR OF BULGARIAN IT SPECIALISTS. Association 1901 "SEPIKE". [Online] Ausgabe 12. p. 90-93. Available from: <http://www.sepikcloud.com/> [Accessed 31.03.2016]
8. Lunenburg, F. Expectancy Theory of Motivation: Motivating by Altering Expectations // International Journal of Management, Business and Administration, Volume 15, Number 1, 2011