

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Экономический факультет

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Иванов А.Г.

подпись

« »

2017г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ДВ.05.02 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки/специальность 27.03.02 «Управление качеством»

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль) / специализация .«Управление качеством в
социально-экономической системе»

(наименование направленности (профиля) специализации)

Программа подготовки прикладная

(академическая /прикладная)

Форма обучения очная

(очная, очно-заочная, заочная)

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

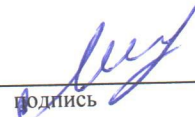
(бакалавр, магистр, специалист)

Краснодар 2017

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.05.02 Организационное поведение составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 27.03.02 «Управление качеством» (уровень бакалавриата).

Программу составил(и):

К.О. Литвинский, доцент, к.э.н., доцент
И.О. Фамилия, должность, ученая степень, ученое звание

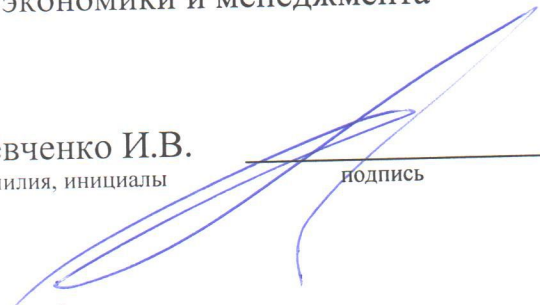

подпись

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДВ.05.02 Организационное поведение утверждена на заседании кафедры мировой экономики и менеджмента протокол № 8 «22» июня 2017г.

Заведующий кафедрой
мировой экономики и менеджмента

Шевченко И.В.

фамилия, инициалы


подпись

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры экономики и управления инновационными системами протокол № 9 «6» июня 2017г.

Заведующий кафедрой
мировой экономики и менеджмента

Литвинский К.О.

фамилия, инициалы


подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета протокол № 10 от «27» июня 2017г.

Председатель УМК факультета Дробышевская Л.Н.

фамилия, инициалы


подпись

Рецензенты:

Вукович Галина Григорьевна,
д.э.н., профессор, заведующий кафедрой
экономики предприятий, регионального и
кадрового менеджмента ФГБОУ ВО «КубГУ»

Протасевич Елена Аркадьевна,
генеральный директор,
ООО «Елена-92».


подпись


подпись

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).

1.1 Цель освоения дисциплины.

Цель дисциплины – систематизированное описание поведения людей в различных возникающих в процессе труда ситуациях, а также объяснение причин поступков индивидов в определенных условиях и предсказание поведения работников в будущем.

Конечный результат освоения дисциплины – овладение не только теоретическими знаниями основ психологии управления человеческими ресурсами, но и приобретение практических навыков, профессиональных методов руководства поведением работников и моделирования отношений в коллективе с учетом практических целей, поставленных организацией.

1.2 Задачи дисциплины.

Основная задача преподавания дисциплины – дать студентам основы теоретических знаний и практических навыков по современным формам и методам воздействия на поведение личности, группы для повышения эффективности работы организации.

Конкретными задачами изучения дисциплины являются:

- показать современное состояние и тенденции развития организационного поведения;
- показать пути создания организационных систем, которые ставят в центр человека, его способности и потребности;
- изучить основные структурные элементы системы организационного поведения;
- познакомиться с основными концепциями личности для моделирования поведения в организации;
- рассмотреть содержание и процессы групповой динамики;
- охарактеризовать составные части управления поведением организации;
- раскрыть методы описания поведения работников, групп, организаций;
- показать способы эффективного воздействия на поведение индивида, группы с целью усиления потенциала организации и решения стоящих перед организацией задач.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Организационное поведение» относится к вариативной части блока «Дисциплины по выбору» учебного плана подготовки бакалавров по направлению 27.03.02 «Управление качеством».

Дисциплина формирует следующие профессиональные (ПК) компетенции, которыми должен обладать выпускник по направлению подготовки «Управление качеством» с квалификацией (степенью) «бакалавр» в соответствии с задачами профессиональной деятельности и целями основной образовательной программы: ПК-6, ПК-7.

В результате изучения дисциплины студенты должны приобрести следующие знания, умения и навыки:

1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональных компетенций (ПК)

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ПК-6	способность использовать	возможные варианты	– выбрать правильную си-	навыками принятия обосно-

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		знания о принципах принятия решений в условиях неопределенности, о принципах оптимизации	посреднических соглашений; – содержание процессов и действий, направленных на совершенствовании взаимосвязей в коммерции; – закономерности коммерческих процессов, связанных с доведением товаров до покупателей	стему прямых или косвенных коммерческих связей; – принимать обоснованные решения по выбору эффективных вариантов организации коммерческой деятельности; – давать оценку деятельности подразделений и предприятия в целом	ванных решений в области коммерческой деятельности организации с учетом финансового состояния организации и возможных рисков внешней среды
2.	ПК-7	способность руководить малым коллективом	– организацию внутрихозяйственных операций расчетам между подразделениями организации; – законодательные и нормативно-правовые акты, регламентирующие деятельность предприятий различных организационно-правовых форм	оценивать принимаемые организационные и финансовые решения с точки зрения их влияния на конечный результат;	навыками оценивать воздействие внешней среды на функционирование отдельных структур и организации в целом

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач. ед. (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ОФО). Дисциплина читается на третьем курсе в 5 семестре

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 5
Контактная работа, в том числе:	38,2	38,2
Аудиторные занятия (всего)	34	34
Занятия лекционного типа	18	18
Практические занятия	16	16

Вид учебной работы		Всего часов	Семестр 5
Иная контактная работа:		4,2	4,2
Контроль самостоятельной работы (КСР)		4	4
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	0,2
Самостоятельная работа (всего)		33,8	33,8
в том числе:			
Проработка учебного (теоретического) материала		15	15
Выполнение индивидуальных заданий (сообщений, докладов, презентаций с использованием мультимедийного оборудования (П))		15	15
Подготовка к текущему контролю		3,8	3,8
Контроль:		–	–
Подготовка к зачету		–	–
Общая трудоемкость:	часы	72	72
	в т.ч. контактная работа	38,2	38,2
	зач. ед.	2	2

2.2 Структура дисциплины:

В данном подразделе указываются распределение трудоемкости в часах по всем видам аудиторной и самостоятельной работы студента в семестре. Дисциплина «Организационное поведение» читается на 3 курсе, в 5 семестре.

№ пп	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудит орная работа (СРС)
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Введение в организационное поведения	5	1	–	–	4
2.	Личность в организации	3	1	–	–	2
3.	Индивидуальное поведение	4	–	–	–	4

№ пп	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа (СРС)
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
4.	Социальная природа организационного поведения	6	2	2	–	2
5.	Влияние организационной культуры на поведение в организации	6	2	2	–	2
6.	Мотивационные теории и их применение в организационном поведении	8	2	2	–	4
7.	Коммерческая работа по оптовой закупке и продаже товаров	5	2	1	–	2
8.	Власть и лидерство	7	2	1	–	4
9.	Управление поведением	6	2	2	–	2
10.	Коммуникативное поведение	6	2	2	–	2
11.	Стратегия поведения в конфликте и управление стрессами	6,8	2	2	–	2,8
12.	Организационное поведение в системе международного бизнеса	5	–	2	–	3
	ИТОГО по дисциплине:	67,8	18	16	–	33,8
	КСР и ИКР	4,2			–	
	Подготовка и сдача зачета	–			–	
	ВСЕГО:	72				

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№ разд ела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Введение в организационное поведение	Лекция по данной теме не предусмотрена	
2.	Личность в организации	Личность и ее свойства. Особенности восприятия, мышления, нервной системы. Направленность личности, темперамент, характер. Психотипы поведения.	Краткий опрос в начале лекции

3.	Индивидуальное поведение	Функции установок и процесс их формирования. Изменение установок. Развитие личности и социализация. Факторы, определяющие поведение в организации. Модель взаимодействия личности с организацией.	Краткий опрос в начале лекции
4.	Социальная природа организационного поведения	Лекция по данной теме не предусмотрена	
5.	Влияние организационной культуры на поведение в организации	Понятие организационной культуры. Основные функции. Уровни развития и типы. Пути формирования и поддержания. Влияние культуры на уровень производительности труда	Краткий опрос в начале лекции
6.	Мотивационные теории и их применение в организационном поведении	Характеристика мотивов поведения. Управление мотивами поведения. Структура мотивационного комплекса	Краткий опрос в начале лекции
7.	Групповое поведение	Лекция по данной теме не предусмотрена	
8.	Власть и лидерство	Сущность власти и влияния в организационном поведении. Сущность лидерства. Лидерство как свойство и процесс. Основные теории лидерства. Роль лидера в организации.	Краткий опрос в начале лекции
9.	Управление поведением	Модели организационного поведения. Стил ь и методы управления. Методы социального научения. Фазы жизни организации. Высокоэффективная организация. Стратегия запланированных изменений.	Краткий опрос в начале лекции
10.	Коммуникативное поведение	Коммуникации в организации (понятие, виды, функции, направления). Коммуникативный процесс. Виды и основы управленческого общения. Аттракция и технологии общения. Этапы общения. Убеждение. Суггестивные методы воздействия	Краткий опрос в начале лекции
11.	Стратегия поведения в конфликте и управление стрессами	Причины конфликтов в организации. Типы конфликтов. Управление конфликтами. Источники стресса. Стресс и производительность. Стресс и здоровье. Управление стрессом. Переговоры. Стратегия ведения переговоров.	Краткий опрос в начале лекции
12.	Организационное поведение в системе международного бизнеса	Организационное поведение и глобализация. Культура и культурное разнообразие. Глобализация и работа людей. Общее и различие в поведении людей. Этичное поведение в различных культурах. Модели национальной культуры.	Краткий опрос в начале лекции

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№ раздела	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Введение в организационное поведение	Цели изучения. Специфика курса и его задачи. Актуальность курса. Роль Хотторнских исследований в изучении поведения в организации. Принципы и методы изучения. Теоретические подходы построения моделей поведения.	реферат, эссе, тестирование, доклад-презентация.
2.	Личность в организации	Особенности восприятия, мышления. Психотипы поведения. Психометрия и онтопсихология о свойствах личности и диагностики поведения.	эссе, тестирование.
3.	Индивидуальное поведение	Рольное поведение в организации. Функции установок и процесс их формирования. Изменение установок. Развитие личности и социализация. Факторы, определяющие поведение в организации. Удовлетворенность трудом и самореализация личности. Модель взаимодействия личности с организацией.	реферат, тестирование.
4.	Социальная природа организационного поведения	Социальная основа организационного поведения. Влияние социальных факторов на поведение. Трудовой коллектив и его роль в формировании социально-психологического климата в организации. Социально – психологические процессы в группе. Стадии развития группы.	реферат, эссе, тестирование, доклад-презентация.
5.	Влияние организационной культуры на поведение в организации	Основные функции. Управление организационной культурой. Уровни развития и типы. Пути формирования и поддержания. Влияние культуры на уровень производительности труда	реферат, эссе.
6.	Мотивационные теории и их применение в организационном поведении	Характеристика мотивов поведения. Диагностика профессиональной пригодности персонала. Управление мотивами поведения. Структура мотивационного комплекса	реферат, эссе, тестирование.
7.	Групповое поведение	Рабочие группы. Типы рабочих групп. Механизм формирования формальных и неформальных групп. Различия формальных и неформальных групп. Групповые взаимодействия. Команды и особенности их образования. Различия между рабочей группой и командой. Управление командой.	реферат, тестирование.
8.	Власть и лидерство	Особенности различных форм власти и влияния. Эффективность различных форм власти и влияния. Сущность лидерства. Лидерство как свойство и процесс. Основные теории лидерства. Роль лидера в организации. Профессиональные навыки лидера	реферат, тестирование, доклад-презентация.
9.	Управление поведением	Модели организационного поведения. Стили и методы управления. Методы социального научения. Фазы жизни организации. Высокоэффективная организация. Стратегия запланированных изменений.	эссе, тестирование, доклад-презентация.

10.	Коммуникативное поведение	Коммуникации в организации (понятие, виды, функции, направления). Коммуникативный процесс. Виды и основы управленческого общения. Аттракция и технологии общения. Этапы общения. Убеждение. Суггестивные методы воздействия	реферат, эссе, тестирование, доклад-презентация.
11.	Стратегия поведения в конфликте и управление стрессами	Причины конфликтов в организации. Типы конфликтов. Управление конфликтами. Источники стресса. Стресс и производительность. Стресс и здоровье. Управление стрессом. Переговоры. Стратегия ведения переговоров.	реферат, эссе, доклад-презентация.
12.	Организационное поведение в системе международного бизнеса	Глобализация и работа людей. Общее и различие в поведении людей. Факторы, определяющие национальные особенности в поведении людей. Этичное поведение в различных культурах. Модели национальной культуры.	реферат, эссе, доклад-презентация

2.3.3 Лабораторные занятия.

Учебным планом лабораторные занятия не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Учебным планом курсовые работы не предусмотрены

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1.	Подготовка к занятиям лекционного и семинарского типа	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ», протокол № 8 от 29.06.2017 г. Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ», протокол № 8 от 29.06.2017 г.
2.	Подготовка эссе, реферата	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ», протокол № 8 от 29.06.2017 г. Методические указания для подготовки эссе, рефератов, курсовых работ. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ», протокол № 8 от 29.06.2017 г.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии.

При проведении занятий используются следующие образовательные технологии:

- технология игрового обучения;
- технология проведения учебной дискуссии;
- технология объяснительно-иллюстративного обучения;
- технологии мультимедийного обучения
- диалоговая лекция;
- проблемная лекция;
- семинар-дискуссионная площадка.

В ходе проведения занятий используются активные и интерактивные формы обучения (разбор конкретных ситуаций, обсуждение отдельных разделов дисциплины). В сочетании с внеаудиторной работой это способствует формированию и развитию профессиональных навыков обучающихся.

Самостоятельное изучение теоретического курса студентами включает:

- 1) изучение каждого раздела теоретического курса в соответствии с учебной программой;
- 2) подготовку устных ответов на контрольные вопросы, приведенные к каждой теме;
- 3) выполнение домашних заданий и подготовка эссе и докладов-презентаций.

Изучение теоретического курса предполагает самостоятельную работу студента по ознакомлению с учебными материалами, первоисточниками и официальными документами по проблеме.

Выполнение заданий во внеаудиторное время позволяет студенту самостоятельно отработать решение трудных и стандартных заданий по изучаемому курсу и научиться самостоятельно принимать правильные решения. Студенты выполняют самостоятельную работу на основе учебно-методических материалов дисциплины.

Самостоятельно изучаемые вопросы курса включаются в семинарские занятия, дискуссии на лекциях. Темы на самостоятельное изучение и контрольные задания преподаватель выдает на лекционных занятиях и семинарах в соответствии с расписанием.

Выбор методов и средств обучения, образовательных технологий и учебно-методического обеспечения реализации учебной программы осуществляется, исходя из необходимости достижения обучающимися планируемых результатов обучения, а также с учетом индивидуальных возможностей обучающихся из числа инвалидов и ЛОВЗ.

В целях реализации рабочей программы для инвалидов и ЛОВЗ могут применяться специализированные технические средства приема-передачи учебной информации в доступных формах для обучающихся с различными нарушениями, обеспечивается выпуск альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт), электронных образовательных ресурсов в формах, адаптированных к ограничениям здоровья обучающихся, наличие необходимого материально-технического оснащения. Для ЛОВЗ предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

Освоение компетенций контролируется посредством следующих оценочных средств:

- написание реферата;
- написание эссе;
- индивидуальные домашние задания;
- тестовые задания;
- контрольные вопросы по темам (разделам) дисциплины.

Примерные темы индивидуальных домашних (творческих) заданий:

1. Сущность современной концепции организационного поведения.

2. Актуальность и практическая значимость концепции организационного поведения.
3. Человеческие ресурсы как ключевой фактор менеджмента XXI в.
4. Предпосылки становления концепции организационного поведения.
5. Развитие теорий организационного поведения в системе менеджмента.
6. Современное состояние и перспективы развития организационного поведения.
7. Основные категории понятийного аппарата теорий мотивации.
8. Мотивация и деньги.
9. Актуальность мотивов приобретения в современных условиях.
10. Влияние свойств личности на реализацию мотивов удовлетворения.
11. Рабочие группы и команды в организации.
12. Концепция организационного развития.
13. Формирование организационной культуры.
14. Управление организационным поведением персонала в условиях стресса.
15. Структура организации и ее влияние на организационное поведение.
16. Современная концепция высокоэффективных организаций: поведенческий аспект.
17. Факторы эффективных коммуникаций в организационном поведении.
18. Характеристика основных теорий лидерства.
19. Поведенческие аспекты основных форм власти и влияния.
20. Национальный менталитет и особенности организационного поведения.

Примеры тестовых заданий:

1. Какое из высказываний лучше всего описывает сегодняшнее организационное поведение:
 - А. Команды и контроль;
 - Б. Новое поколение ожидает того же, что и старое;
 - В. Делегирование полномочий;
 - Г. Баланс между работой и жизнью.
2. Интерес исследователей ОП к таким переменам, как _____, является индикатором того, что эта дисциплина имеет отношение к практическим вопросам и практическому применению:
 - А. Прогулы и текучесть кадров;
 - Б. Удовлетворенность работой;
 - В. Эффективность работы;
 - Г. Все перечисленные выше пункты.
3. Какое утверждение об ОП кажется вам самым правильным:
 - А. ОП ищет самый лучший и единственный способ решать проблемы менеджмента;
 - Б. ОП – это уникальная наука, мало связанная с остальными научными дисциплинами;
 - В. ОП делает акцент на практическом применении знаний;
 - Г. ОП является настолько современной наукой, что у нее нет никаких исторических корней?
4. Когда кто-либо оправдывает неэтичное поведение, ссылаясь на то, что оно на самом деле соответствует интересам организации, он _____
 - А. Поступает правильно в отношении самого себя;
 - Б. Поступает правильно в отношении всего общества;
 - В. Объясняет неэтичный поступок;
 - Г. Следует правилам процедурной справедливости.
5. Формирование стереотипов происходит в тех случаях, когда о человеке думают _____:
 - А. Как об отличающемся от остальных представителях данной группы;
 - Б. Как об обладающем характеристиками, обычно ассоциирующимися с членами данной группы;
 - В. Как о напоминающем одних членов данной группы, но отличающемся от других;
 - Г. Как о вполне компетентном.
6. Демографические характеристики включают в себя _____:

- А. Задатки и способности;
 - Б. Личностные признаки;
 - В. Основные характеристики, сформировавшие то, чем является человек;
 - Г. Ценности и установки
7. Личностные характеристики определяются _____
- А. Окружающей средой;
 - Б. Наследственностью;
 - В. Окружающей средой и наследственностью;
 - Г. Склонностями и способностями человека.
8. Ценности и установки _____
- А. Сходны с задатками и способностями;
 - Б. Заменяют друг друга;
 - В. Связаны друг с другом;
 - Г. Сходны с демографическими характеристиками.
9. Подкрепление делает акцент на _____
- А. Внутренних вознаграждениях;
 - Б. Внешних вознаграждениях;
 - В. Законе падения дохода;
 - Г. Социальном научении.
10. Стратегии подкрепления _____
- А. Нарушают этические нормы;
 - Б. Включают в себя контроль над поведением;
 - В. Лучше всего работают в тех случаях, когда ограничивают свободу выбора;
 - Г. В значительной мере заменяются компьютерными технологиями.

Контрольные вопросы по темам (разделам) дисциплины:

1. Организационная двойственность поведения.
2. Методы и проблемы оценки результативности организационного поведения.
3. Типы должностного поведения в ракурсе «задача-ответственность», «стимулы - справедливость».
4. Теории поведения человека в организации.
5. Подходы, используемые в организационном поведении.
6. Личность как субъект организационного поведения.
7. Взаимосвязь понятий человек – индивид – индивидуальность – личность.
8. Влияние восприятия индивида на организацию его поведения.
9. Мотивация личности как основа формирования организационного поведения.
10. Сходство и различия содержательных теорий мотиваций.
11. Роль мотивации в деятельности организации.
12. Причины и последствия межгрупповых конфликтов в организации.
13. Понятие лидерства, его особенности и формы в организациях разного типа.
14. Традиционные концепции лидерства.
15. Ситуационные концепции лидерства.
16. Новые подходы к изучению лидерства.
17. Различия в позициях между лидером и менеджером.
18. Влияние органических структур на организационное поведение личности и организации.
19. Особенности организационного поведения при становлении организации.
20. Типология поведения сотрудников для повышения эффективности деятельности организации.
21. Организационное поведение в мультинациональной организации.
22. Синергетический аспект организационного поведения.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Вопросы для проведения промежуточной аттестации(зачет):

1. Предмет, задачи и структура курса «Организационное поведение», связь с другими дисциплинами.
2. Источники и базисные концепции организационного поведения.
3. Основные теоретические подходы организационного поведения.
4. Источники организационного поведения. Уровни организации. Проблемное поле организационного поведения.
5. Сущность и модели организационного поведения. Эволюция моделей организационного поведения.
6. Базовые модели организационного поведения Мак-Грегора.
7. Модели (парадигмы) организационного поведения высшего руководства.
8. Модели организационного поведения работника.
9. Менеджеры в организации. Роли менеджера. Управленческое мастерство. Виды управленческой деятельности.
10. Взаимосвязь понятий: потребности, мотивы, стимулы. Классификация потребностей и мотивов. Модель мотивации. Мотивационные теории.
11. Мотивационные побуждения. Влияние структуры организации на систему мотивации.
12. Основные подходы в содержательных теориях мотивации (А. Маслоу, Р. Альдерфера, Д. МакКлеланда, Ф. Герцберга). Сравнительная оценка содержательных теорий мотивации и их значение для организационного поведения.
13. Группы в организации. Понятие группы. Теории формирования групп. Стадии развития группы. Структура социальной группы.
14. Характеристики группы. Групповые роли. Преимущества и недостатки групповой работы.
15. Роль групп в организации. Групповая структура: формальная и неформальная.
16. Формальные и неформальные группы. Команда.
17. Каналы власти в организации. Личностная и организационная основа власти. 58
18. Власть и ее источники. Делегирование власти. Власть и влияние: виды и способы противостояния.
19. Природа, ресурсы и источники власти. Классификация власти.
20. Субъектно-объектная характеристика власти. Мотивация власти и подчинения.
21. Стратегии влияния (доминирование, авторитет и лидерство).
22. Организационная культура.
23. Типологии организационных культур.
24. Организационная культура. Понятие, составляющие, свойства, функции, методы изучения.
25. Коммуникация, ее виды и факторы влияющие на эффективность.
26. Коммуникативные барьеры, каналы и потоки.
27. Двухсторонний коммуникативный процесс. Коммуникативное поведение. Нисходящие и восходящие коммуникации.
28. Изменения и нововведения в организации. Сопротивление изменениям.
29. Оценка выполнения работы. Системы вознаграждения и наказания.
30. Создание эффективной системы вознаграждений в организации. Особенности экономического стимулирования. Оплата труда и участие в доходах.
31. Теории и подходы к изучению поведения личности в организации.
32. Определение лидерства и его слагаемые.
33. Типология лидеров, их роли и условия эффективной работы.
34. Сущность лидерства. Формальное и неформальное лидерство, авторитет. Теории характерных особенностей лидерства.

35. Формальные и неформальные лидеры: классификация, функции и критерии эффективности.

36. Подходы к лидерству в организации: личностный, поведенческий, процессный и ситуационный.

37. Лидерство и руководство. Теории лидерства.

38. Концепции изучения лидерства: концепция лидерских качеств.

39. Концепции поведенческого лидерства.

40. Стили лидерства по К.Левину.

41. Стили лидерства по исследованиям университета штата Огайо и Мичиганского университета.

42. Системы лидерства по Ренсису Лайкерту.

43. Использование (адаптация) «Решетки менеджмента» Р.Блейка и Дж. Моутон в области лидерства.

44. Концепция вознаграждения и наказания.

45. Концепции ситуационного лидерства.

46. Континуум лидерского поведения Танненбаума – Шмидта.

47. Модель ситуационного лидерства Фидлера.

48. Модель ситуационного лидерства Херсея и Бланшарда.

49. Модель лидерства «путь – цель» Хауза и Митчелла.

50. Модель ситуационного лидерства Стинсона – Джонсона.

51. Причинно-следственные концепции лидерства.

52. «Атрибутивная» теория лидерства.

53. Спираль взаимодействия «лидер–последователи».

54. Концепция харизматического лидерства. Этика и харизма.

55. Концепции лидерства в зависимости от целей последователей и характера отношений.

56. Концепция преобразующего лидерства, или лидерство для изменений.

57. Сущность, функции и виды конфликтов. Причины межгрупповых конфликтов.

Последствия конфликтов в организации.

58. Определение конфликта. Основные признаки и причины конфликта.

59. Модели и стратегий поведения в конфликте. Типология стилей и стратегий поведения и разрешения конфликтов.

60. Технологии управления конфликтами. Содержание управления конфликтами.

Пример кейс-стади «Управление командной работой при внедрении
нового проекта в компании» (ПК-6, ПК-7)

Цели изучения ситуации.

1. Определять степень владения каждым участником навыками и умениями в принятии оптимальных решений в условиях неопределенности.

2. Тренинг навыков руководства малым коллективом в разрезе основных функций управления.

Методика проведения занятия:

1. Преподаватель описывает сложившуюся ситуацию на момент вовлечения в нее участников тренинга.

2. Каждому участнику предлагается самостоятельно выработать свой вариант порядка осуществления операций и действий по реализации проекта, расставить кадры и осуществить контроль за результатами.

3. Продолжительность работы – 1,5 часа. Результаты фиксируются.

4. Производится сверка с экспертными оценками ситуации и выявляются отклонения в принимаемых решениях каждого участника.
5. Аргументированное обсуждение экспертных и личных позиций и оценок. Регламент выступлений и дискуссий (5-8 мин.) должен строго соблюдаться.
6. Участник, набравший минимальное число отклонений от экспертных оценок становится победителем.
7. Преподаватель в ходе работы может использовать дополнительные роли: эксперта, конкурента, инициатора дискуссии.

Постановка задачи

Преподаватель обосновывает актуальность ситуации, разъясняет ее цели, определяет роли. Каждый участник получает задание, которое требует внимательного изучения и принятия решения в соответствии с пониманием ситуации.

Оценка задания и определение победителя

- 1 Оценка производится путем сравнения порядка действий, определенного участником и порядка, предложенного признанными экспертами в области управления бизнесом..
- 2 Результаты оценки заносятся в таблицу.
- 3 По результатам подводятся итоги. Победителем объявляется участник, набравший минимальное число отклонений от экспертных оценок.
- 4 Оценка руководителем общего хода разбора ситуации, наиболее активных участников, отдельных предложений и не удавшихся моментов.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).

5.1 Основная литература:

1. Кочеткова, А.И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 1. Основы, сущность и модели: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А.И. Кочеткова, П.Н. Кочетков. – 6-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 302 с. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/8D2DA310-03B1-46FF-A17E-66E39541CC68>

2. Кочеткова, А.И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 2. Психологические механизмы: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А.И. Кочеткова, П.Н. Кочетков. – 6-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 415 с. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/79FFEE3D-F147-4534-9E05-D87A4F73C951>

3. Кочеткова, А.И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А.И. Кочеткова, П.Н. Кочетков. – 6-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 238 с. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/viewer/6D284480-B35A-4C1E-AAE2-7E1618BF8CD4>

4. Семенов, А.К. Организационное поведение: Учебник для бакалавров [Электронный ресурс]: учеб. / А.К. Семенов, В.И. Набоков. – Электрон. дан. – М.: Дашков и К, 2015. – 272 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/70551>.

5. Згонник, Л.В. Организационное поведение: Учебник [Электронный ресурс]: учеб. – Электрон. дан. – М.: Дашков и К, 2017. – 232 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/93393>.

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт».

5.2 Дополнительная литература:

1. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение [Текст]: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению "Менеджмент" и специальности "Социология" / Ю.Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва : [ЮНИТИ-ДАНА], 2015. - 487 с.
2. Ньустром, Дж.В. Организационное поведение: поведение человека на рабочем месте / Ньустром, Джон В., Дэвис, Кейт ; Д. Ньустром ; пер. с англ. Е. Бугаевой, В. Вольского ; под общ. ред. Ю. Н. Каптуревского. - СПб. и др. : ПИТЕР, 2000. - 447 с.
3. Оксинайд, К.Э. Организационное поведение : учебник для студентов / Оксинайд, Константин Элиасович ; К. Э. Оксинайд ; [науч. ред. А. Я. Кибанов]. - М. : КНОРУС, 2009. - 472 с.
4. Организационное поведение: практикум : учебное пособие для студентов вузов / под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой. - СПб. [и др.] : ПИТЕР, 2006. - 222 с.
5. Организационное поведение: учебник для студентов вузов / под ред. Г.Р. Латфуллина, О.Н. Громовой; [В. Г. Антонов и др.]. - 2-е изд., доп. и перераб. - СПб. [и др.] : Питер, 2008. - 460 с.
6. Резник С.Д. Организационное поведение: учебник для студентов вузов. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2012. - 459 с.
7. Резник, С.Д. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации): учебное пособие для студентов вузов / Резник, Семен Давыдович, И. А. Игошина ; С. Д. Резник, И. А. Игошина ; М-во образования и науки Рос. Федерации, Федеральное агентство по образованию, Пензенский гос. ун-т архитектуры и строительства ; под общ. ред. С. Д. Резника. - М. : МНФРА-М, 2011. - 256 с.
8. Резник, С.Д. Организационное поведение: учебник для студентов вузов / Резник, Семен Давыдович ; С. Д. Резник. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2011. - 429 с.
9. Ружанская, Л.С. Теория организации : учебное пособие / Л.С. Ружанская, А.А. Яшин, Ю.В. Солдатова ; под общ. ред. Л.С. Ружанской. - 3-е изд., стер. - Москва : Флинта, 2017. - 201 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=482312>.
10. Хохлова, Т.П. Организационное поведение: учебное пособие / Хохлова, Татьяна Петровна; Т.П. Хохлова. -2-е изд., перераб. и доп. -М.: Магистр, 2009. -509с.

5.3. Периодические издания:

1. Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 5 Экономика
2. Директор по персоналу
3. Маркетинг
4. Маркетинг в России и за рубежом
5. Менеджмент в России и за рубежом
6. Региональная экономика: теория и практика
7. Российский экономический журнал
8. Стандарты и качество+Business excellence/Деловое совершенство.КОМПЛЕКТ
9. Управление персоналом
10. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами России
11. Финансы и кредит
12. Экономика и управление
13. Экономика. Предпринимательство. Окружающая среда (ЭПОС)
14. Экономист
15. Экономическая наука современной России. Научный журнал. ВИНТИ
16. Экономический анализ: теория и практика
17. Эффективное антикризисное управление

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля).

1. <http://www.gks.ru/>— Федеральная служба государственной статистики;
2. <http://www.economy.gov.ru/>— Министерство экономического развития;
3. <http://www.edu.ru> Российское образование, федеральный портал

4. <http://www.libertarium.ru/library> – Институт Свободы. Московский Либертариум
5. <http://www.economicus.ru> – образовательно-справочный сайт по экономике.
6. <http://www.economy.bsu.by/vep/site/rb/services/educ/ecres/ecres.html#down1> – Ресурсы интернет для экономистов.
7. <http://www.ecn.bris.ac.uk> – University of Bristol. School of Economics, Finance and Management.
8. <http://www.newschool.edu/nssr/economics/> – The New School for Social Research.

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).

Самостоятельная работа слушателей по дисциплине «Организационное поведение» проводится с целью закрепления и систематизации теоретических знаний, формирования практических навыков по их применению при решении экономических задач в выбранной предметной области. Самостоятельная работа включает: изучение основной и дополнительной литературы, проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовку к практическим занятиям, подготовка рефератов (презентаций), подготовка к тестированию и эссе.

Для подготовки к лекциям необходимо изучить основную и дополнительную литературу, при изучении которой студент может в достаточном объеме усвоить и успешно реализовать конкретные знания, умения, навыки и компетенции при выполнении следующих условий:

- систематическая работа на аудиторных занятиях под руководством преподавателя и самостоятельная работа по закреплению полученных знаний и навыков;
- выполнение заданий преподавателя на практических занятиях;
- выяснение и уточнение отдельных предпосылок, умозаключений и выводов, содержащихся в учебном курсе;
- осознание взаимосвязей отдельных разделов дисциплины, используемых методов, характера их использования в практической деятельности менеджера.

В ходе самостоятельной подготовки к практическим занятиям студент осуществляет сбор и обработку материалов по соответствующей тематике, используя при этом открытые источники информации (публикации в научных изданиях, аналитические материалы, ресурсы сети Интернет и пр.), а также практический опыт и доступные материалы объекта исследования. Контроль за выполнением самостоятельной работы проводится при изучении каждой темы дисциплины на практических (семинарских) занятиях.

Подготовка реферата (доклада-презентации) – закрепление теоретических основ и проверка знаний студентов по вопросам основ и практической организации научных исследований, умение подбирать, анализировать и обобщать материалы, раскрывающие связи между теорией и практикой. Подготовка презентации предполагает творческую активность обучающегося, умение работать с литературой, владение методами анализа данных и компьютерными технологиями их реализации.

В освоении дисциплины инвалидами и ЛОВЗ большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или ЛОВЗ.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или ЛОВЗ.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю).

8.1 Перечень информационных технологий.

- проверка домашних заданий и консультирование обучающихся посредством электронной почты;
- использование электронных презентаций при проведении занятий.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

Для изучения дисциплины используются следующие компьютерные программы и средства: пакет Microsoft Office 2010-2016. В частности, при чтении лекций по всем темам активно используется компьютерная техника для демонстрации слайдов с помощью программного приложения Microsoft Power Point. На семинарских и практических занятиях студенты представляют презентации, подготовленные с помощью программного приложения Microsoft Power Point, подготовленные ими в часы самостоятельной работы.

8.3 Перечень информационных справочных систем:

Обучающимся должен быть обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, профессиональным справочным и поисковым системам:

- Электронная библиотечная система «Университетская библиотека ONLINE» <http://www.biblioclub.ru/>,
- Электронная библиотечная система издательства «Лань» <http://e.lanbook.com/>
- Электронная библиотечная система «Юрайт» <http://www.biblio-online.ru/>
- Электронная библиотечная система «ZNANIUM.COM» <http://znanium.com/catalog.php>
- Электронно-библиотечная система «BOOK.ru» <https://www.book.ru/>
- Справочно-правовая система «Консультант Плюс»¹
- Справочная правовая система «Гарант».²
- Электронная библиотека «Издательского дома «Гребенников» <http://www.grebennikon.ru/>
- Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>).

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Занятия лекционного типа	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО) Microsoft Office 2010-2016. 4038л.
2.	Занятия семинарского типа	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО) Microsoft Office 2013. 4035л.
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Ауд. 4037л., кафедра мировой экономики и менеджмента. 236

¹ Доступ предоставляется в Зале доступа к электронным ресурсам и каталогам (каб. А 213)

² Доступ предоставляется в компьютерных классах экономического факультета 201н, 202н, 203н, а203н)

4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенные презентационной техникой (проектор, экран, ноутбук) и соответствующим программным обеспечением (ПО) Microsoft Office 2010-2016. 4034л, 5045л, 5046л.
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета. 213а, 218а, А203н

РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу дисциплины «Организационное поведение» для обучающихся по направлению подготовки 27.03.02 Управление качеством, направленность (профиль) Управление качеством в социально-экономических системах.

Разработчик: канд. экон. наук, доцент Литвинский Кирилл Олегович

Рабочая программа учебной дисциплины разработана в строгом соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом бакалавриата по направлению подготовки 27.03.02 «Управление качеством».

Рабочая программа включает в себя 9 разделов: цели и задачи изучения дисциплины; структура и содержание дисциплины; образовательные технологии; оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации; перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины; перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины; методические указания для обучающихся по освоению дисциплины; перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине; материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Содержание теоретического (лекционного) материала предполагает авторский подход, который с одной стороны основан на опыте преподавания данного курса, а с другой – на теоретико-прикладных истоках понимания организационного поведения, в т.ч. и на управленческо-регламентирующих особенностях его проявления. И в том и в другом случае автором отрабатываются способы объяснения дисциплины «Организационное поведение», развивающейся на стыках многих смежных наук.

Содержание практической части рабочей программы органично дополняет теоретический материал и состоит из двух подразделов:

- работа студентов в аудитории, обеспечивающая закрепление теоретического материала для достижения учебных и профессиональных целей;
- самостоятельная работа студентов, содействующая приобретению опыта творческой практической деятельности, развитию компетенций в области организационного поведения и направленная на формирование качеств и свойств бакалавра по направлению «Управление качеством».

Рабочая программа составлена в соответствии с логикой изучения дисциплины, основными педагогическими принципами обучения и воспитания и может быть рекомендована к реализации на экономическом факультете ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет».

Рецензент,
Вукович Галина Григорьевна,
д.э.н., профессор, заведующий кафедрой
экономики предприятий, регионального и
кадрового менеджмента
ФГБОУ ВО «КубГУ»



РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу дисциплины «Организационное поведение» для обучающихся по направлению подготовки 27.03.02 Управление качеством, направленность (профиль): Управление качеством в социально-экономической системе.

Разработчик: канд. экон. наук, доцент Литвинский Кирилл Олегович

Рабочая программа учебной дисциплины разработана в строгом соответствии с ФГОС-3+ и учебным планом направления подготовки 27.03.02 «Управление качеством».

В рецензируемой рабочей программе подробно рассмотрен широкий круг как теоретических, так и практических вопросов, среди которых: управления бизнесом, включая элементы теории организаций; социальная природа организационного поведения; мотивационные теории; групповое поведение; власть и лидерство; формирование команд и управление ими и пр. Приведены практические задания для самостоятельного освоения материала.

Методология курса базируется на диалектическом и культурно-историческом подходах к анализу управленческих и социально-экономических явлений в российской практике. При составлении данной программы использованы авторские разработки в области мотивации, игровых технологий управления и обучения, группового взаимодействия, а также практическая деятельность автора в области менеджмента.

В рабочей программе даны методические рекомендации по организационно-методическим аспектам освоения дисциплины, рекомендуемый перечень тем и выделяемое на них время лекционных и практических занятий, а так же материал самостоятельного изучения студентами дисциплины.

Программа полностью раскрывает обеспеченность студентов учебной и учебно-методической литературой, а так же план самостоятельной работы.

В целом рабочая программа характеризуется должным уровнем актуальности и прикладной направленностью изучаемого материала, соответствует современному уровню и требованиям Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования и может быть рекомендована к реализации на экономическом факультете ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет».

Рецензент,
Генеральный директор
ООО «Елена-92».
Протасевич Елена Аркадьевна

