

Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
Факультет экономический

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе,
качеству образования, первый
проректор

А.Е. Иванов

2015г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.27 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление

38.03.02 – МЕНЕДЖМЕНТ

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Профиль – Международный менеджмент

(наименование направленности (профиля) специализации)

Программа подготовки: прикладной бакалавриат

Форма обучения заочная

Квалификация

бакалавр

Краснодар 2015

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 организациями.

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 базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана направления подготовки бакалавров ФГОС ВО 38.03.02. «Менеджмент».

Для изучения дисциплины необходимы компетенции, сформированные у обучающихся в результате освоения дисциплин ООП подготовки бакалавра «Общая экономическая теория», «История управленческой мысли», «Психология и педагогика», «Деловые коммуникации», «Методы принятия управленческих решений», «Теория организации» и «Основы менеджмента».

В свою очередь, данная дисциплина (модуль) является теоретической и методологической базой для изучения совокупности прикладных дисциплин, связанных с осознанием профессии «менеджер», планированием, анализом и организацией управленческой деятельности на предприятии и организации. Данная дисциплина предваряет изучение следующих дисциплин (модулей): «Управление человеческими ресурсами», «Управление проектами», «Стратегическое управление», производственная практика (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности), преддипломная практика и защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты.

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 общепрофессиональных (ОПК) и профессиональных компетенций (ПК)

№ п.п.	Индекс компе- тенции	Содержание компе- тенции (или её ча- сти)	В результате изучения учебной дисциплины обучаю- щиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ОПК-2	способностью нахо- дить организаци- онно-управленче- ские решения и го- товностью нести за них ответственность с позиций социаль- ной значимости при- нимаемых решений	знать принципы построения инте- грированных си- стем менеджмента в организацион- ном поведении; понятие и сущ- ность управленче- ского решения, характерные черты организаци- онно-управленче- ских решений; по- нятие и виды от- ветственности ру- ководителя; ме- тоды контроля за реализацией управленческого решения	анализировать сущность и структуру управленче- ского решения, характерные черты организа- ционно-управ- ленческих ре- шений; приме- нять методы ор- ганизационно- управленческих решений; харак- теризовать виды ответственности руководителя	навыками разра- ботки управленче- ского решения применительно к конкретной про- блемной ситуа- ции; методами выбора оптималь- ного управленче- ского решения с позиции социаль- ной значимости принимаемых ре- шений; способно- стью формулиро- вать и аргументи- ровать свою пози- цию вопросам разработки и при- нятия управленче- ского решения
	ПК-13	умением моделиро- вать бизнес-про- цессы и использо- вать методы реорга- низации бизнес-про- цессов в практиче- ской деятельности организаций	основы моделиро- вания бизнес-про- цессов и использо- вания методов ре- организации биз- нес- процессов в области организа- ционного поведе- ния	использовать модели бизнес- процессов и ме- тоды реоргани- зации бизнес- процессов в об- ласти организа- ционного пове- дения	навыками модели- рования бизнес- процессов и ис- пользования мето- дов реорганиза- ции бизнес-про- цессов в области организационного поведения
2.	ПК-19	владением навыками координации пред- принимательской де- ятельности в целях обеспечения согла- сованности выпол- нения бизнес-плана всеми участниками	методы оценки по- требностей органи- зации и работни- ков для обеспече- ния согласованно- сти достижения целей организации	оценить эффек- тивность комму- никационной ак- тивности при ко- ординации пред- приниматель- ской деятельно- сти	навыками коорди- нации предприни- мательской дея- тельности для обеспечения со- гласованности до- стижения целей организации
3.	ПК-20	владением навыками подготовки органи- зационных и распо- рядительных доку- ментов, необходи- мых для создания новых предпринима- тельских структур	современную нор- мативно-методиче- скую базу органи- зации работы с до- кументами в орга- низации; совре- менные требова- ния к организации, правила и нормы работы с докумен- тами; общие прин- ципы построения и структуру системы	грамотно разра- батывать управ- ленческие доку- менты, использу- емые в деятель- ности предприя- тий; составлять деловые письма для свободного и равноправного письменного об- щения с различ-	навыками состав- ления и оформле- ния документов в сфере профессио- нальной деятель- ности, методами и средствами полу- чения, хранения, обработки инфор- мации

№ п.п.	Индекс компе- тенции	Содержание компе- тенции (или её ча- сти)	В результате изучения учебной дисциплины обучаю- щиеся должны		
			знать	уметь	владеть
			электронного до- кументооборота	ными корреспон- дентами пред- приятий	

2. Структура и содержание дисциплины.

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зач.ед. (108 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ЗФО).

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры (часы)
			5
Контактная работа, в том числе:		12,3	12,3
Аудиторные занятия (всего)		12	12
В том числе:			
Занятия лекционного типа		4	4
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		8	8
Иная контактная работа:		0,3	0,3
Контроль самостоятельной работы (КСР)			
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,3	0,3
Самостоятельная работа (всего)		87	87
В том числе:			
Курсовая работа		-	-
Проработка учебного (теоретического) материала		30	30
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, пре- зентаций)		15	15
Реферат		20	20
Подготовка к текущему контролю		22	22
Контроль:		8,7	8,7
Подготовка к экзамену		8,7	8,7
Общая трудоемкость	час.	108	108
	в том числе контактная работа	12,3	12,3
	зач. ед	3	3

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 5 семестре (заочная форма)

№ раз- дела	Наименование разделов	Количество часов			
		Всего	Аудиторная работа		Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	
1	2	3	4	5	7
1.	Введение в организационное поведения	10		2	8
2.	Личность в организации	7	0,5		6,5
3.	Индивидуальное поведение	7	0,5		6,5
4.	Социальная природа организационного поведения	10		2	8

5.	Влияние организационной культуры на поведение в организации	6	0,5		5,5
6.	Мотивационные теории и их применение в организационном поведении	8	0,5		7,5
7.	Групповое поведение	12		2	10
8.	Власть и лидерство	6	0,5		5,5
9.	Управление поведением	7	0,5		6,5
10.	Коммуникативное поведение	11		2	9
11.	Стратегия поведения в конфликте и управление стрессами	9	0,5		8,5
12.	Организационное поведение в системе международного бизнеса	6	0,5		5,5
	Итого по дисциплине:	99	4	8	87

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.

№ раз-дела	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. Стиль 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, направлении). Коммуникативный процесс. Виды и основы управленческого общения. Аттракция и технологии общения. Этапы общения. Убеждение. Суггестивные методы воздействия	
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 Хоторнских 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. Психогеометрия и онтопсихология о свойствах личности и диагностики поведения.	-
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.	-
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	-

6.	Мотивационные теории и их применение в организационном поведении	Характеристика мотивов поведения. Диагностика профессиональной пригодности персонала. Управление мотивами поведения. Структура мотивационного комплекса	-
7.	Групповое поведение	Рабочие группы. Типы рабочих групп. Механизм формирования формальных и неформальных групп. Различие формальных и неформальных групп. Групповые взаимодействия. Команды и особенности их образование. Различие 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	-
9.	Управление поведением	Модели организационного поведения. Стил и методы управления. Методы социального научения. Фазы жизни организации. Высокоэффективная организация. Стратегия запланированных изменений.	-
10.	Коммуникативное поведение	Коммуникации в организации (понятие, виды, функции, направлении). 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.	-
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.	-

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 лек-	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ», протокол № 8 от 29.06.2017 г.

	ционного и семинарского типа	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 представителей 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 (экзамена):

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 стратегии поведения в конфликте. Типология стилей и стратегий поведения и разрешения конфликтов.
60. Технологии управления конфликтами. Содержание управления конфликтами.

Пример экзаменационного билета

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»

Кафедра мировой экономики и менеджмента
Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»

Дисциплина «Организационное поведение»

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

1. Источники, базисные концепции и основные теоретические подходы организационного поведения.
2. Модель лидерства «путь-цель» Хауза и Митчелла.
3. Индивидуальный проект.

Заведующий кафедрой
мировой экономики и менеджмента
д.э.н., профессор

И.В. Шевченко

Система оценивания успеваемости по дисциплине

Формы контроля	Количество баллов	
	<i>Min</i>	<i>Max</i>
1. Реферат	5	10
2. Доклад-презентация (индивидуальные домашние задания)	5	10
3. Эссе	10	15
4. Итоговый экзамен	30	65
Итого	50	100

Соответствие рейтинговой оценки по столбальной шкале – пятибалльной:

- [0-50) балла – «неудовлетворительно»,
- [50-70) баллов – «удовлетворительно»,
- [70-90) баллов – «хорошо»,
- [90-100] баллов – «отлично».

Оценочные средства для инвалидов и ЛОВЗ выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и ЛОВЗ предоставляется дополнительное время на экзамене;

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и ЛОВЗ предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и ЛОВЗ по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации 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.

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. *Ньюстром, Дж.В.* Организационное поведение: поведение человека на рабочем месте / Ньюстром, Джон В., Дэвис, Кейт ; Д. Ньюстром ; пер. с англ. Е. Бугаевой, В. Вольского ; под общ. ред. Ю. Н. Каптуревского. – СПб. и др. : ПИТЕР, 2000. – 447 с.

3. *Оксинойд, К.Э.* Организационное поведение : учебник для студентов / Оксинойд, Константин Элиасович ; К. Э. Оксинойд ; [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. 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. ВИНИТИ
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
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

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)