

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

Иванов А.Г.



» 15 марта 2014 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Б1.Б.27 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Программа подготовки прикладная

Форма обучения заочная

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

Краснодар 2014

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 предвещает 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, презентаций)		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 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.	-
3.	Индивидуальное поведение	Ролевое 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, 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.	-
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»
2018-2019 уч. год

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)