

Министерство образования и науки Российской Федерации
филиал федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
в г. Армавире

УТВЕРЖДАЮ



Проректор по работе с филиалами
ФГБОУ ВО «Кубанский
государственный университет»
А.А.Евдокимов

08 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.11 Организационное поведение

Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Финансовый менеджмент

Форма обучения: заочная

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Краснодар 2017

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

Программу составила:
Заведующий кафедрой, канд. социол. наук, доц.
«28» августа 2017 г.



О. В. Гуренкова

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры социально-гуманитарных дисциплин (разработчика)
Протокол № 1 «28» августа 2017 г.
Заведующий кафедрой,
канд. социол. наук, доц.



О.В. Гуренкова

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры экономики и менеджмента (выпускающей)
Протокол № 1 «28» августа 2017 г.
Заведующий кафедрой,
канд. экон. наук, доц.



С.Г. Косенко

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии филиала по УГН «Экономика и управление»
Протокол № 1 «28» августа 2017г.
Председатель УМК филиала по УГН
«Экономика и управление»,
канд. экон. наук, доц.



Е.А. Кабачевская

Рецензенты:

Королёк Е.В., д-р экон. наук, доцент кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Тихорецке

Кантур А.А., директор ООО «Армоптторг»

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель освоения дисциплины

Цель изучения дисциплины «Организационное поведение» состоит в ознакомлении обучающихся с принципами поведения человека в организации, групповой динамики и поведения организации в целом, в формировании навыков практической деятельности по основным направлениям управления поведением сотрудников организации.

1.2. Задачи дисциплины:

На пути к достижению указанных целей закономерно ставятся следующие **задачи**:

- сотрудничество с менеджерами предприятия и содействие организационным изменениям;
- обеспечение подготовки управленческого персонала к работе с неформальными группами;
- персонификация целей организации;
- учет потребностей работников при планировании и целеполагании, стимулирующий их в большей степени разделять цели компании и добиваться их как собственных;
- обеспечение процесса реализации управленческих решений посредством управления мотивационной динамикой и внутриорганизационным конфликтоуправлением.

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационное поведение» (Б1.В.11) относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана ООП по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (квалификация (степень) «бакалавр»).

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

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

№ п.п	Индекс компетенции	Содержание компетенции	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1	ОК-5	Способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	- структуру коллектива в котором приходится работать;	- корректно применять знания о коллективе как системе в различных формах социальной практики;	- навыками воспринимать разнообразие и культурные различия, принимать социальные и этические обязательства.
2	ПК-1	Владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач,	- основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и	- организовать групповую работу на знаниях групповой динамики и принципов формирования	- способами и методами проведения аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики

		а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	оперативных управленческих задач.	команды.	организационной культуры
3	ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	- основных теорий и концепций управления конфликтами и способов разрешения конфликтных ситуаций	диагностировать причины возникновения конфликтов и использовать современные подходы и методы их разрешения	- навыками практического использования различных способов разрешения конфликтных ситуаций управления
4	ПК-6	способностью участвовать в управлении проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций или программой организационных изменений	- программы внедрения технологических и продуктовых инноваций;	- управлять организационными изменениями;	- навыками управления проектами и проведение диагностики организационных изменений;

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

Распределение по видам работ (заочная форма).

Вид учебной работы	Всего часов	Курс			
		4			
Контактная работа, в том числе:	16,2	16,2			
Аудиторные занятия (всего):	16	16	-	-	-
Занятия лекционного типа	6	6	-	-	-
Лабораторные занятия	-	-			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	10	10	-	-	-
Иная контактная работа:	0,2	0,2			
Контроль самостоятельной работы (КСР)	-	-	-	-	-
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2			

Самостоятельная работа, в том числе:		88	88			
<i>Курсовая работа</i>		-	-	-	-	-
<i>Проработка учебного (теоретического) материала</i>		22	22	-	-	-
<i>Анализ научно-методической литературы</i>		22	22	-	-	-
<i>Реферат, эссе</i>		22	22	-	-	-
Подготовка к текущему контролю		22	22	-	-	-
Контроль:		3,8	3,8			
Подготовка к зачету						
Общая трудоемкость	час.	108	108	-	-	-
	в том числе контактная работа	16,2	16,2			
	зач. ед	3	3			

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые на 4 курсе (*заочная форма*)

№ п/ п	Наименование раздела и темы Дисциплины	Количество часов				
		Всего часов	Аудиторная работа			Внеаудитор ная работа СРС
			Л	ПЗ	ЛР	
	Раздел 1. Управление поведением людей.					
1.	Человек как личность и как субъект деятельности	18	2	2		14
2.	Теоретические основы мотивации труда	16	2	-		14
3.	Структура, функция и механизмы трудовой мотивации	18	-	2		16
	Раздел 2. Управление группами.					
4.	Феномены группового поведения в организации	18	2	2		14
5.	Управление командой	16	-	2		14
6.	Управление конфликтами	18	-	2		16
	Итого:		6	10	-	88

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

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа

№ раздела	Наименование темы	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1.	Тема 1. Человек как личность и как субъект деятельности	Понятие, генезис и цели организационного поведения. Междисциплинарный характер теории организационного поведения. Основополагающие концепции организационного	Реферат (Р)

		поведения. Элементы системы организационного поведения. Модели организационного поведения. Современные проблемы ОП. Особенности организационного поведения в России.	
	Тема 2. Теоретические основы мотивации труда	Основные понятия в теории мотивации: потребность, мотив, мотивация, направленность, стимул. Классификации потребностей и мотивов. Краткая история развития теорий мотивации.	Эссе (Э)
	Тема 3. Структура, функция и механизмы трудовой мотивации	Мотивация и стимуляция. Основные подходы к стимулированию трудовой деятельности в организации. Система методов повышения мотивации труда: экономические, целевой метод проектирования и перепроектирование работы («обогащение труда»), метод соучастия или вовлечения сотрудников в управление. Адаптационный подход к повышению мотивации.	Реферат (Р)
2.	Тема 4. Феномены группового поведения в организации	Значение группового поведения в деятельности организации. Классификация групп. Теории формирования групп. Факторы, влияющие на групповую сплоченность Модель создания и взаимодействия формальных и неформальных групп. Конфликты и конфликтные ситуации. Виды конфликтов. Методы управления 13 конфликтами, стили поведения в конфликте	Реферат (Р)
	Тема 5. Управление командой	Понятие команды. Общее и отличие команды и группы. Формирование команды и роли в ней членов коллектива.	Эссе (Э)
	Тема 6. Управление конфликтами	Природа конфликта. Конфликтная ситуация. Инцидент. Фрустрация. Причины конфликтов. Модель конфликта. Классификация конфликтов. Типы поведения людей в конфликтной ситуации. Методы разрешения конфликтов.	Реферат (Р)

		Управление конфликтами. Роль конфликта в современных организациях. Причины и симптомы стресса. Влияние стресса на здоровье работников. Психологические проблемы, вызываемые стрессом. Поведенческие проблемы, обусловленные стрессом. Влияние стрессов на деятельность организации. Индивидуальные методы борьбы со стрессом. Способы борьбы со стрессом в организации.	
--	--	--	--

2.3.2 Занятия семинарского типа.

№ раздела	Наименование темы	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1.	Тема 1. Человек как личность и как субъект деятельности	Понятие, генезис и цели организационного поведения. Междисциплинарный характер теории организационного поведения. Основополагающие концепции организационного поведения. Элементы системы организационного поведения. Модели организационного поведения. Современные проблемы ОП. Особенности организационного поведения в России.	Устный опрос (У о), Тестирование (Т)
	Тема 2. Теоретические основы мотивации труда	Основные понятия в теории мотивации: потребность, мотив, мотивация, направленность, стимул. Классификации потребностей и мотивов. Краткая история развития теорий мотивации.	Устный опрос (У о), Тестирование (Т)
	Тема 3. Структура, функция и механизмы трудовой мотивации	Мотивация и стимуляция. Основные подходы к стимулированию трудовой деятельности в организации. Система методов повышения мотивации труда: экономические, целевой метод проектирования и перепроектирование работы («обогащение труда»), метод соучастия или вовлечения сотрудников в управление. Адаптационный подход к повышению мотивации.	Устный опрос (У о), Ситуационные задания (СЗ)

2.	Тема 4. Феномены группового поведения в организации	Значение группового поведения в деятельности организации. Классификация групп. Теории формирования групп. Факторы, влияющие на групповую сплоченность Модель создания и взаимодействия формальных и неформальных групп. Конфликты и конфликтные ситуации. Виды конфликтов. Методы управления 13 конфликтами, стили поведения в конфликте	Устный опрос (У о) Тестирование (Т)
	Тема 5. Управление командой	Понятие команды. Общее и отличие команды и группы. Формирование команды и роли в ней членов коллектива.	Устный опрос (У о)
	Тема 6. Управление конфликтами	Природа конфликта. Конфликтная ситуация. Инцидент. Фрустрация. Причины конфликтов. Модель конфликта. Классификация конфликтов. Типы поведения людей в конфликтной ситуации. Методы разрешения конфликтов. Управление конфликтами. Роль конфликта в современных организациях. Причины и симптомы стресса. Влияние стресса на здоровье работников. Психологические проблемы, вызываемые стрессом. Поведенческие проблемы, обусловленные стрессом. Влияние стрессов на деятельность организации. Индивидуальные методы борьбы со стрессом. Способы борьбы со стрессом в организации.	Устный опрос (У о), Ситуационные задания (С З) Дискуссия (Д)

2.3.3 Лабораторные занятия.

Лабораторные занятия учебным планом не предусмотрены.

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы (проекты) учебным планом не предусмотрены.

2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
---	---------	---

1	Проработка учебного (теоретического) материала	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры социально-гуманитарных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «КубГУ» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1)
2	Анализ научно-методической литературы	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры социально-гуманитарных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «КубГУ» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1); Основная и дополнительная литература по дисциплине.
3	Подготовка рефератов, эссе	Методические рекомендации по подготовке, написанию и порядку оформления рефератов и эссе (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры социально-гуманитарных дисциплин филиала ФГБОУ ВО «КубГУ» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1)

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 реализации учебной работы по дисциплине используются как традиционные образовательные технологии, ориентированные на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к обучающемуся (преимущественно на основе объяснительно-иллюстративных методов обучения), так и активные и интерактивные формы.

Используемые образовательные технологии по-новому реализуют содержание обучения и обеспечивают реализацию компетенций ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-6 подразумевая научные подходы к организации образовательного процесса, изменяют и предоставляют новые формы, методы и средства обучения.

Курс	Вид занятия (Л, ПЗ)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
4	ПЗ – Управление конфликтами	Дискуссия	2
Итого:			2

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья 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

Примерные вопросы для устного опроса

Тема 1 Человек как личность и как субъект деятельности

1. Организационное поведение как категория эффективности организации.
2. Эволюция взглядов на проблемы организационного поведения.
3. Взаимодействие человека и организации. Организационное окружение
4. Ожидания человека и организации.

Тема 2 Теоретические основы мотивации труда

1. Понятие мотивации, ее место в формировании поведения.
2. Теории мотивации. Теория обогащения труда.
3. Механизмы и типологии мотивации работника.
4. Приведите примеры внешней и внутренней мотивации обучения студента в Вузе?
5. Проиллюстрируйте примерами иерархию потребностей А. Маслоу.
6. В чем принципиальное различие содержательных и процессуальных теорий мотивации?

Тема 3 Структура, функция и механизмы трудовой мотивации

1. Механизмы и типологии мотивации работника.
2. Теории мотивации. Теория обогащения труда.
3. Содержание и смысл понятий: потребность, структура потребностей, мотив, мотивация, стимул, ценность, интерес, мотивационное ядро?
4. Какие первоначальные теории мотивации?

Тема 4 Феномены группового поведения в организации

1. Общая характеристика рабочей группы.
2. Индивид и группа. Типы поведения индивида в организации.
3. Факторы делового поведения.
4. Формирование эффективной группы.
5. Назовите характерные особенности рабочей группы.
6. Что является характерным признаком группы?
7. Как участие в группе влияет на активность личности? Почему?
8. Чем траектория слияния с группой отличается от кооперации?

Тема 5 Управление командой

1. Выгоды работы в команде.
2. Компетентность команды.
3. Стили управления командой.

4. Роль имиджа в командной работе
5. Лиде в команде, его поведение и лидерские качества

Тема 6 Управление конфликтами

1. История отечественной конфликтологии
2. Теория и практика разрешения трудовых конфликтов.
3. Природа межличностных конфликтов и особенности их протекания.
4. Переговоры. Структура переговорного процесса
5. Структура и межличностные методы разрешения конфликтов в организации

Примерные тестовые задания:

1. Организационное поведение - это:

- 1) поведение организации и ее действия во внешней и внутренней среде;
- 2) комплекс поступков и действий человека, отражающих реакцию на все обстоятельства его существования и организации, точнее, в группе людей, социально-экономической системе;
- 3) поведение коллектива организации, основанное на его психологических характеристиках.

2. Какие факторы наиболее полно определяют организационное поведение:

- 1) личностные особенности самого человека, социально-психологическая среда, комплекс событий, характеризующих функционирование и развитие организации;
- 2) объем, ценность и структура информации; усвоенные социальные и организационные нормативы; уровень знания и культуры;
- 3) все перечисленные выше.

3. Какие из перечисленных ниже блоков входят в курс «Организационное поведение»:

- 1) содержание деятельности и модель качеств менеджера;
- 2) исследование систем управления;
- 3) организационная культура;
- 4) делегирование полномочий;
- 5) теория мотивации персонала;
- 6) типы организационных структур;
- 7) все перечисленные выше.

4. Какие подструктуры не включает внутренняя структура личности:

- 1) темперамент;
- 2) характер, эмоции, воля, мышление, память, воображение и т.д.;
- 3) хобби, увлечения;
- 4) опыт, навыки, умения.

5. Какова цель создания организации:

- 1) решение своих проблем и достижение общих целей организации;
- 2) только получение прибыли;
- 3) повышение благосостояния общества.

6. Что включает термин «внешняя среда»? Укажите то, что считаете верным:

- 1) экономические условия;
- 2) потребители;
- 3) законодательство;

- 4) техника и технология;
- 5) взаимоотношения в коллективе;
- 6) организационная культура;
- 7) система ценностей в обществе;
- 8) конкуренты.

7. Какой из методов стимулирования является наиболее эффективным:

- 1) метод наказания;
- 2) метод поощрения;
- 3) совмещение этих двух методов.

8. Определите последовательность стадий развития коллектива:

- 1) «эффективность»;
- 2) «ближний бой»;
- 3) «притирка»;
- 4) «зрелость»;
- 5) «экспериментирование».

9. В силу каких причин менеджеры создают свою команду?

Выберите необходимые причины:

- 1) количество стрессовых ситуаций уменьшается, если решать проблемы сообща;
- 2) для передачи своих профессиональных навыков своим последователям;
- 3) вырабатывается больше идей, возрастает инновационная способность;
- 4) команды могут рисковать в большей степени, чем каждый член команды в отдельности;
- 5) для увеличения прибыли;
- 6) коллективный подход — это признак сильного и решительного стиля управления.

10. Должен ли руководитель находить индивидуальный подход к каждому работнику:

- 1) да;
- 2) нет.

Примерные темы рефератов:

1. Основные принципы понимания организационных процессов.
2. Роль и место организационного поведения в процессах, протекающих в организации.
3. Подходы к оценке эффективности организации и эффективность организационного поведения.
4. Влияние гендерных факторов на мотивацию персонала.
5. Женщина и ее роль в понимании, предвидении и управлении организационным поведением.
6. Восприятия, ценности, аттитюды и их роль в оценке трудовых ресурсов и повышении эффективности процедур привлечения и отбора персонала.
7. Формирование культуры организации в режиме дистанционных взаимодействий.
8. Передовые технологии дистанционных коммуникаций.
9. Влияние дистанционных коммуникаций на поведение человека в организации.
10. Разработка модели управления персоналом в условиях виртуального взаимодействия.
11. Виртуализация организационных процессов: методы разработки основных документов организации, регулирующих поведение.
12. Особенности и недостатки виртуального взаимодействия сотрудников.
13. Влияние дистанционного взаимодействия сотрудников на организационное поведение.
14. Особенности и недостатки дистанционного обучения сотрудников организации.

15. Разработка показателей эффективности дистанционного взаимодействия сотрудников организации.
16. Разработка показателей эффективности дистанционного обучения сотрудников организации.
17. Разработка корпоративного кодекса ВУЗа.
18. Разработка показателей эффективности дистанционного обучения сотрудников международных организаций.
19. Организационные правила и статусы: проблемы снижения девиантности организационного поведения.
20. Роль женщины в управлении корпорацией.
21. Силевые характеристики поведения руководителя.
22. Карьера женщины в современной организации.
23. Организационное поведение в комитетах и комиссиях.
24. Организационное поведение в интегративных структурах.
25. Организационное поведение в ВУЗе.
25. Влияние гендерных факторов на организационное поведение.
27. Организационно-культурные регуляторы поведения в условиях дистанционного взаимодействия.
28. Технология переговоров в условиях виртуального-дистанционного взаимодействия и организационное поведение участников.
29. Сопротивление изменениям в организации и меры его преодоления.
30. Исследование коммуникативных особенностей персонала в условиях виртуального дистанционного взаимодействия сотрудников.

Примерные ситуационные задания по дисциплине

Задание № 1.

«Социальная система». Опишите основные черты социальной системы организации, в которой вы работаете или учитесь. Покажите, как социальная система влияет на вас и ваши трудовые качества?

Задание № 2

«Анкета для подбора кадров». По каждой категории различия личности (наследственность, культура, семья, социальная группа, жизненный опыт) составить не менее пяти вопросов к кандидату на работу в организации. Вопросы должны быть составлены так, чтобы ответы на них наилучшим образом раскрывали личность кандидата.

Задание № 3.

«Ситуационное усиление поведения». Выберите один из типов ситуационного усиления (подкрепления) поведения и опишите факты и события из своей жизни, когда к вам применялся данный тип усиления.

Задание № 4.

«Конфликты в нашей жизни». Проанализируйте ситуации и определите тип конфликта, наличие конфликтной ситуации и инцидента. Что следует делать в подобных ситуациях для предотвращения или разрешения конфликта?

1) Начальник участка дает задание рабочему. Тот отказывается, мотивируя тем, что эта работа требует более высокого разряда. Добавляет при этом, что ему уже 5 лет не повышали разряд.

2) На аттестации заместитель начальника отдела выступил с рядом замечаний в адрес одной из аттестуемых, указав на серьезные просчеты в ее работе. Замечания были

вескими и обоснованными. В ответ работница разразилась слезами и заявила, что зам. начальника сводит с ней личные счеты: ее собака якобы не дает ему спать по ночам.

3) Частное такси подвезло пассажира к нужному месту. Водитель называет цену, с которой пассажир не согласен. Счетчика нет, о цене заранее не договаривались.

Задание № 5.

Подготовить доклад на одну из предложенных тем:

- 1) Деловой разговор
- 2) Беседа
- 3) Обсуждение и собеседование
- 4) Спор, полемика, дискуссия, дебаты, прения, диспут
- 5) Торги
- 6) Многосторонние переговоры
- 7) Особенности проведения переговоров с партнерами из других стран

Примерная тематика эссе

1. Предпосылки развития организационного поведения как комплексной прикладной науки.
2. Роль руководителя в формировании необходимого поведения в организации.
3. Составные элементы личности. Сущность и условия формирования личности.
4. Индивидуально-психологические качества личности. Их развитие.
5. Особенности взаимодействия человека и организационного окружения.
6. Адаптация персонала. Меры по ускорению процесса адаптации.
7. Теоретические процессы обучения, их связь с системой награждения.
8. Особенности авторитарного стиля управления, эффективность его применения.
9. Либеральный и демократический стили управления, их особенности.
10. Использование «многомерных» стилей управления в деятельности современных руководителей.
11. Малые группы в структуре организации. Измерение эффективности работы малых групп.
12. Формирование морально-психологического климата в коллективе. Роль руководителя в обеспечении сплоченности коллектива.
13. Составляющие кадрового потенциала организации. Его влияние на эффективность деятельности фирмы.
14. Пути повышения кадрового потенциала.
15. Организация и стимулирование труда: зарубежный опыт.
16. Проблемы мотивации труда на промышленных предприятиях.
17. Эффективность системы оценки персонала.
18. Назначение коммуникаций в современном обществе.
19. Построение коммуникаций в организации, их влияние на результаты деятельности.
20. Портрет современного лидера в организации. Методы его работы.
21. Необходимость лидерских качеств в современном обществе.
22. Командный метод работы, его преимущества и недостатки.
23. Древнее учение фэншуй – при организации рабочего места.
24. Нетрадиционные методы подбора и оценки персонала.
25. Стресс на рабочем месте, его влияние на производительность труда.
26. Причины возникновения конфликтов в современной организации.
27. Отражение конфликтов на деятельности организации. Роль руководителя в урегулировании возникающих конфликтов.
28. Нововведения в организации, особенности их внедрения.
29. Необходимость планирования работы руководителя.

30. Организационная культура - одно из конкурентных преимуществ современной организации.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

- 1 Цели и задачи дисциплины «Организационное поведение».
- 2 Этапы становления Организационного поведения как науки.
- 3 Понятие «организационное поведение».
- 4 Факторы, формирующие организационное поведение.
- 5 Понятие «организационная структура». Связь с организационным поведением.
- 6 Уровни изучения организационного поведения.
- 7 Организационное поведение менеджеров.
- 9 Проблема управления организационным поведением.
- 10 Личность и организация: факторы взаимодействия.
- 11 Основные характеристики личности, значимые для организации.
- 12 Восприятие как фактор поведения человека в организации.
- 13 Барьеры восприятия как фактор поведения человека в организации.
- 14 Критериальные основы поведения личности в организации.
- 15 Удовлетворенность работой как фактор поведения человека в организации.
- 16 Мотивация как фактор поведения личности.
- 17 Структура мотива трудового действия.
- 18 Модель мотивации.
- 19 Основные аспекты трудовой мотивации.
- 20 Виды стимулирования.
- 21 Содержательные теории мотивации.
- 22 Процессуальные теории мотивации.
- 23 Основные типы поведения человека в организации.
- Проблема научения поведению человека в организации.
- 24 Роль компенсации в научении поведению. Типы компенсаций.
- 25 Анализ работы
- 26 Проектирование работы.
- 27 Модель характеристик работ.
- 28 Типы способностей человека, значимые для трудовой деятельности.
- 29 Приемы обогащения работы.
- 30 Мотивация и карьера.
- 31 Карьерное продвижение. Типы карьеры.
- 32 Создание среды мотивирующей работы.
- 33 Цель и задачи оценивания показателей работы.
- 34 Система оценки показателей работы.
- 35 Понятие «группа». Основные характеристики группы.
- 36 Факторы, определяющие развитие группы.
- 37 Понятие «групповые нормы». Значение групповых норм для поведения в организации.
- 38 Понятие «формальная группа».
- 39 Понятие «неформальная группа».
- 40 Рекомендации менеджерам по работе с неформальными группами.

Критерии оценки зачета:

Оценка «зачтено» выставляется, если компетенция ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-6 полностью освоены обучающийся владеет материалом, отвечает на основные и дополнительные вопросы.

Оценка «не зачтено» выставляется, если компетенции ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-6 не освоены, обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки.

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

- при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете;

- при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья 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 лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине 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 для освоения дисциплины

5.1 Основная литература:

1. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник и практикум для бакалавриата / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 395 с. — URL: <https://biblio-online.ru/viewer/organizacionnoe-povedenie-396116#page/1>

2. Голубкова, О. А. Организационное поведение : [Электронный ресурс]: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 223 с. - URL: <https://biblio-online.ru/viewer/organizacionnoe-povedenie-404967#page/1>

3. Литвинюк, А. А. Организационное поведение : [Электронный ресурс]: учебник и практикум для бакалавриата / А. А. Литвинюк. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 527 с. - URL: <https://biblio-online.ru/viewer/organizacionnoe-povedenie-406923#page/1>

5.2 Дополнительная литература:

1. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения [Электронный ресурс]: 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. — URL: <https://biblio-online.ru/viewer/organizacionnoe-povedenie-i-organizacionnoe->

modelirovanie-v-3-ch-chast-3-kompleksnye-metody-adaptivnogo-organizacionnogo-povedeniya-400660#page/1

2. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.В. Назаренко, Д.В. Запорожец, Д.С. Кенина и др.; Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования Ставропольский государственный аграрный университет, Кафедра менеджмента. - Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. - 168 с. — URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=484920

3. Басенко, В.П. Организационное поведение: [Электронный ресурс]: учебное пособие / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. - 381 с. — URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view_red&book_id=453255

5.3. Периодические издания:

1. Вопросы управления. – URL: https://e.lanbook.com/journal/2469#journal_name

2. Экономика и управление. – URL: https://e.lanbook.com/journal/2404#journal_name

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

1. ЭБС «Университетская библиотека ONLINE». – URL: www.biblioclub.ru

2. ЭБС издательства «Лань». – URL: <https://e.lanbook.com>

3. ЭБС «Юрайт». – URL: <http://www.biblio-online.ru/>

4. Электронный каталог Научной библиотеки КубГУ. – URL: <http://212.192.134.46/MegaPro/Catalog/Home/Index>

5. Аналитическая и цитатная база «Web of Science (WoS)». – URL: <http://apps.webofknowledge.com>.

6. Электронная библиотека «Издательского дома «Гребенников» - URL: www.grebennikon.ru

7. Научная электронная библиотека (НЭБ) «eLibrary.ru». – URL: <http://www.elibrary.ru>

8. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН. - URL: <http://archive.neicon.ru>

9. Базы данных компании «Ист Вью». - URL: <http://dlib.eastview.com>

10. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) - URL: <http://uisrussia.msu.ru>

11. «Электронная библиотека диссертаций» Российской Государственной Библиотеки (РГБ). - URL: <https://dvs.rsl.ru/>

12. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда. - URL: <http://lib.myilibrary.com>

13. «Лекториум ТВ». - URL: <http://www.lektorium.tv/>

14. Национальная электронная библиотека «НЭБ». - URL: <http://нэб.рф/>

15. КиберЛенинка: научная электронная библиотека. – URL: <http://cyberleninka.ru/>

16. Единое окно доступа к образовательным ресурсам : федеральная ИС свободного доступа. – URL: <http://window.edu.ru>.

17. Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru>

18. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - <http://www.consultant.ru>

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

По курсу предусмотрено проведение **лекционных занятий**, на которых дается основной систематизированный материал. Основной целью лекции является обеспечение теоретической основы обучения, развитие интереса к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, формирование у обучающихся ориентиров для самостоятельной работы.

Подготовка к практическим занятиям.

Практические занятия ориентированы на работу с учебной и периодической литературой, знакомство с содержанием, принципами и инструментами осуществления и решением основных вопросов, приобретение навыков для самостоятельных оценок результатов оценки основных явлений дисциплины. К практическому занятию обучающийся должен ответить на основные контрольные вопросы изучаемой темы, подготовить эссе, решить тесты. Кроме того, следует изучить тему по конспекту лекций и учебнику или учебным пособиям из списка литературы.

Тестирование по предложенным темам. Подготовка тестированию предполагает изучение материалов лекций, учебной литературы.

Устный опрос. Важнейшие требования к устным ответам студентов – самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них. Ответ обучающегося должно соответствовать требованиям логики: четкое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

СРС по дисциплине включает следующие виды работ:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- выполнение домашнего задания, предусматривающих решение ситуационных задач, проверяемых в учебной группе на практических занятиях;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- подготовка к практическим занятиям;
- написание реферата и эссе по заданной проблеме.

Дискуссия. Для проведения дискуссии все студенты, присутствующие на практическом занятии, разбиваются на подгруппы, которые обсуждают те или иные вопросы, входящие в тему занятия. Обсуждение может организовываться двояко: либо все подгруппы анализируют один и тот же вопрос, либо какая-то крупная тема разбивается на отдельные задания. Традиционные материальные результаты обсуждения таковы: составление списка интересных мыслей, выступление одного или двух членов подгрупп с докладами, составление методических разработок или инструкций, составление плана действий.

Выполнение ситуационных заданий - это задачи, позволяющие осваивать интеллектуальные операции последовательно в процессе работы с информацией: ознакомление - понимание - применение - анализ - синтез - оценка.

Ситуационные задачи позволяют интегрировать знания, полученные в процессе изучения разных дисциплин. При этом они могут предусматривать расширение образовательного пространства обучающегося. Решение ситуационных задач, базирующихся на привлечении обучающихся к активному разрешению учебных проблем, тождественных реальным жизненным, позволяет обучающемуся овладеть умениями быстро ориентироваться в разнообразной информации, самостоятельно и быстро

отыскивать необходимые для решения проблемы сведения и, наконец, научиться активно, творчески пользоваться своими знаниями.

Предложенные расчетные задачи требуют логического размышления и предназначены для отработки практических навыков выполнения расчетов в процессе решения задач. При их выполнении необходимо проявить знания расчетных методик и формул.

Решение ситуационных задач может способствовать развитию навыков самоорганизации деятельности, формированию умения объяснять явления действительности, повышению уровня функциональной грамотности, формированию ключевых компетентностей, подготовке к профессиональному выбору, ориентации в ключевых проблемах современной жизни.

По результатам проверки ситуационных задач преподаватель указывает обучающемуся на ошибки и неточности, допущенные при выполнении заданий, пути их устранения.

Написание эссе – это небольшое по объему и свободное по композиции сочинение на заданную тему, отражающее подчеркнуто индивидуальную позицию автора. Рекомендуемый объем эссе – 2-3 печатные страницы.

Написание реферата – это вид самостоятельной работы студента, содержащий информацию, дополняющую и развивающую основную тему, изучаемую на аудиторных занятиях. Ведущее место занимают темы, представляющие профессиональный интерес, несущие элемент новизны. Реферативные материалы должны представлять письменную модель первичного документа – научной работы, монографии, статьи. Реферат может включать обзор нескольких источников и служить основой для доклада на определённую тему на семинарах,

Зачет. Обучающиеся обязаны сдать зачет в соответствии с расписанием и учебным планом. Зачет является формой контроля усвоения обучающимся учебной программы по дисциплине или ее части, выполнения реферативных работ, эссе, тестовых и ситуационных заданий, устного опроса.

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 лицом с ограниченными возможностями здоровья.

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

8.1 Перечень информационных технологий.

- Предоставление доступа всем участникам образовательного процесса к корпоративной сети университета и глобальной сети Интернет.
- Предоставление доступа участникам образовательного процесса через сеть Интернет к справочно-поисковым информационным системам.
- Использование специализированного (Офисное ПО, графические, видео- и аудиоредакторы и пр.) программного обеспечения для подготовки тестовых, методических и учебных материалов.
- Использование офисного и мультимедийного программного обеспечения при проведении занятий и для самостоятельной подготовки обучающихся.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

- Microsoft Windows , Microsoft Office Professional Plus;
- Gimp 2.6.16 (растровый графический редактор);
- Inkscape 0.91 (векторный графический редактор);
- Acrobat Reader DC; Sumatra PDF;
- Mozilla FireFox;
- Медиаплеер VLC;
- Архиватор 7– zip.

8.3 Перечень информационных справочных систем:

1. Официальный интернет-портал правовой информации. Государственная система правовой информации. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru>.
2. Официальная Россия. Сервер органов государственной власти Российской Федерации. – URL: <http://www.gov.ru>.
3. Справочно-правовая система «Консультант Плюс». – URL: <http://www.consultant.ru>.
4. Научная электронная библиотека (НЭБ) «eLibrary.ru». - URL: <http://www.elibrary.ru>

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

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа
2.	Семинарские занятия	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.