

Министерство образования и науки Российской Федерации
Филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
в г.Тихорецке

Кафедра экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ

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



2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1. Б.17 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) Финансовый менеджмент
Программа подготовки: прикладная
Форма обучения: заочная
Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Тихорецк
2017

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

Программу составил:

Доцент кафедры экономики и менеджмента,
канд. экон. наук, доц.
29 августа 2017 г.



И.В. Кузнецова

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры экономики и менеджмента

29 августа 2017 г. протокол № 1

И.о. заведующего кафедрой, д-р экон. наук, доц.



Е.В. Королук

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии филиала по УГН «Экономика и управление»

Протокол № 1 29 августа 2017 г.

Председатель УМК филиала по УГН «Экономика и управление», канд. экон. наук, доц.
29 августа 2017 г.



М.Г. Иманова

Рецензенты:

К.К. Чарахчян, профессор кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО КубГУ в г. Армавире, д-р экон. наук, доц.

М.В. Митова, директор ООО «Центр оказания консалтинговых услуг»

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1.Цель освоения дисциплины:

дать студентам теоретические и практические знания, привить навыки работы с людьми и группами в условиях организации.

1.2.Задачи дисциплины:

- дать представление об основных структурных элементах системы организационного поведения (личности, поведения, организации), их природе и особенностях функционирования в коллективе;
- познакомить с наиболее известными концепциями личности как теоретической базы для моделирования поведения в трудовом коллективе (индивида, группы, организации);
- раскрыть основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды,
- охарактеризовать методику аудита человеческих ресурсов, для осуществления диагностики организационной культуры;
- раскрыть содержание и процессы групповой динамики как ключевого понятия в организационном поведении;
- заложить основу понимания требований к проведению таких управленческих действий как деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации;
- использовать знания в области организационного поведения в практической деятельности.

1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Данная дисциплина относится к базовой части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Изучение дисциплины «Организационное поведение» опирается на методологическую основу, содержащуюся в дисциплинах «Теория организации», «Менеджмент», «Управление человеческими ресурсами», «Маркетинг», «Общая экономическая теория» и др.

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

Изучение данной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общекультурных и профессиональных компетенций: ОК-5, ОК-6, ПК-1, ПК-2.

Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
		знать	уметь	владеть
ОК-5	Способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	- структуру коллектива, в котором приходится работать; - особенности влияния социальной среды на формирование личности и мировоззрения человека	- корректно применять знания о коллективе как системе в различных формах социальной практики; - выделять, формулировать и логично аргументировать собственную мировоззренческую позицию в процессе межличностной коммуникации с учетом ее специфики	- способностями к конструктивной критике и самокритике; - умениями работать в команде, взаимодействовать с экспертами в предметных областях; - навыками воспринимать разнообразие и культурные различия, принимать социальные и этические обязательства
ОК-6	Способность к самоорганизации и само-	- пути и средства профессионального	- анализировать информационные	-навыками организации самообразования,

Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
		знать	уметь	владеть
	образованию	самосовершенствования: профессиональные форумы, конференции, семинары, тренинги, повышение квалификации, магистратура, аспирантура; - закономерности профессионально-творческого и культурно-нравственного развития	источники (сайты, форумы, периодические издания); - анализировать культурную, профессиональную и личностную информацию и использовать ее для повышения своей квалификации и личностных качеств	технологиями приобретения, использования и обновления социально-культурных, психологических, профессиональных знаний
ПК-1	Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, 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	- основные теории мотивации; - методику диагностики организационной культуры; - основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; - основы организации групповой работы на базе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	- использовать основные теории мотивации; - проводить диагностику организационной культуры; - использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	- навыками использования основных теорий мотивации; - навыками проведения диагностики организационной культуры; - навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач
ПК-2	Владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде	- способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; - виды конфликтов; - различные способы разрешения конфликтных ситуаций	- разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций с учетом современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде; - разрешать конфликтные ситуации на основе современных технологий управления персоналом, применяя основы функционального менеджмента; - различными способами разрешать кон-	- навыками разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде; - навыками разрешения конфликтных ситуаций на основе современных технологий управления персоналом, используя принципы функционального менеджмента;

Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
		знать	уметь	владеть
			фликтные ситуации на основе технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде	- навыками разрешения конфликтных ситуаций на основе технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 зач.ед. (144 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ЗФО).

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры (часы)			
			7			
Контактная работа (всего), в том числе:		12,2	12,2			
Аудиторные занятия (всего):		12	12	-	-	-
Занятия лекционного типа		4	4	-	-	-
Лабораторные занятия		-	-	-	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		8	8	-	-	-
Иная контактная работа (всего):		0,2	0,2			
Контроль самостоятельной работы (КСР)		-	-	-	-	-
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	0,2	-	-	-
Самостоятельная работа (всего), в том числе:		128	128			
Проработка учебного (теоретического) материала		100	100	-	-	-
Выполнение индивидуальных заданий (выполнение упражнений и задач)		24	24	-	-	-
Подготовка к текущему контролю		4	4	-	-	-
Контроль:		3,8	3,8			
Подготовка к зачету		3,8	3,8	-	-	-
Общая трудоемкость	час.	144	144	-	-	-
	в том числе контактная работа	12,2	12,2			
	зач. ед	4	4			

2.2 Структура дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 7 семестре (заочная форма).

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	Введение в организационное поведение. Системы и модели организационного поведения	24	2	2		20
2	Социальная природа организационного поведения	20	2			18

№	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеауди- торная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
3	Влияние организационной культуры на пове- дение в организации	20		2		18
4	Мотивационные теории и их применение в ор- ганизационном поведении	18				18
5	Групповое и коммуникативное поведение	20		2		18
6	Власть и лидерство	18				18
7	Стратегия поведения в конфликте и управле- ние стрессами	20		2		18
	Итого по дисциплине:		4	8	0	128

2.3. Содержание разделов дисциплины

В данном подразделе приводится описание содержания дисциплины, структурированное по разделам, с указанием по каждому разделу формы текущего контроля: В – вопросы для устного опроса; З – упражнения и задачи; К – кейсы; Т – тесты.

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	Тема 1. Введение в организационное поведение. Системы и модели организационного поведения	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. Личность и ее свойства. Особенности восприятия, мышления, нервной системы. Направленность личности, темперамент, характер. Психотипы поведения. Психогеометрия и онтопсихология о свойствах личности и диагностики поведения Система ОП. Элементы системы ОП. Принципы построения системы организационного поведения. Модели организационного поведения. Парадигмы ОП. Модели Дугласа МакГрегора: Теория «Х» и Теория «У». Теория «Z» Оучи. Авторитарная модель. Модель опеки. Поддерживающая модель. Коллегиальная модель. Тенденции развития моделей ОП.	В
2	Тема 2. Социальная природа организационного поведения.	Социальная двойственность организационного поведения «сотрудничество-конфронтация». Социокультурный образ организации. «Я»-образ. Социокультурное окружение. Четыре типичных представления (стереотипа) о том, что есть человек работающий. Стереотип «экономический человек». Стереотип «психологический человек». Стереотип «функциональный человек». Стереотип «этический человек». Психологический портрет российского работника. Негативные (деструктивные) черты психологического портрета. Позитивные (конструктивные) черты психологического портрета. Психологические проблемы	В

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
		формирования модели ОП. Качества, которыми должны обладать специалисты по управлению людьми, в современных условиях в РФ.	

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	Тема 1. Введение в организационное поведение. Системы и модели организационного поведения	1. Функциональная роль личности в организации. 2. Индивидуальные свойства и психологические особенности работников организации. 3. Психические процессы, свойства и состояния личности. 4. Факторы, определяющие поведение личности 5. Психотипы поведения работников. 1. Самоподача, самооценка и самореализация личности. Система ОП. 6. Модели организационного поведения. Парадигмы ОП.	3, Т
2	Тема 3. Влияние организационной культуры на поведение в организации	1. Факторы, формирующие организационную культуру предприятия. 2. Основные понятия и определение организационной культуры. 3. Характеристика, структура и функции организационной культуры. 4. Субъективная и объективная организационная культура. 5. Содержание организационной культуры. 6. Идеология фирмы и ценностные ориентации персонала. 7. Типы организационных культур и проблемы внутренней интеграции. 8. Организационные компоненты культуры управления и влияние их на поведение персонала. 9. Соответствие культуры принятой стратегии. 10. Управление организационной культурой.	3, Т
3	Тема 5. Групповое и коммуникативное поведение	1. Психологические и социальные основы поведения работника в группе. 2. Строение и процесс формирования группы. 3. Специфические характеристики группы. Размер. Состав группы. Групповые нормы. Сплоченность. Групповое единomyслие. Конфликтность. Роли членов группы. Статус членов группы. 4. Этапы образования, стадии развития группы. 5. Управление группами в процессе труда и групповая динамика в организациях. 6. Коммуникация. Коммуникационный процесс. Способы общения. Барьеры общения. 7. Деловое общение. Кодирование. Декодирование. Коммуникационные сети. 8. Невербальные средства общения. Кинесика. Просо-	3,Т

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
		дика. Такесика. Проксемика. 9. Вербальные средства общения. Информационный вопрос. Зеркальный вопрос. Эстафетный вопрос. Комфортная дистанция. Голосовой режим общения.	
4	Тема 7. Стратегия поведения в конфликте и управление стрессами	1. Конфликт, сущность и источники. 2. Диагностика конфликта. 3. Фазы развития. 4. Стратегия поведения в конфликте. 5. Пути и этапы разрешения конфликтов.	К

2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены.

1.3.4 Примерная тематика курсовых работ

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	Проработка учебного (теоретического) материала	Самостоятельная работа студентов: методические рекомендации для бакалавров направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденные кафедрой экономики и менеджмента (протокол №1 от 29.08.2017 г.)
2	Подготовка к текущему контролю	
3	Выполнение упражнений и задач	Письменные работы студентов: методические рекомендации для бакалавров направления подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденные кафедрой экономики и менеджмента (протокол №1 от 29.08.2017 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

В процессе изучения дисциплины занятия лекционного типа и занятия семинарского типа являются ведущими формами обучения в рамках лекционно-семинарской образовательной системы.

В учебном процессе используются следующие образовательные технологии:

- технология проблемного обучения: последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешая которые студенты активно усваивают знания;
- технология развивающего обучения: ориентация учебного процесса на потенциальные возможности человека и их реализацию;
- технология дифференцированного обучения: усвоение программного материала на различных планируемых уровнях, но не ниже обязательного;
- технология активного (контекстного) обучения: моделирование предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности.

Также при освоении дисциплины в учебном процессе используются активные и интерактивные (взаимодействующие) формы проведения занятий.

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

Фонд оценочных средств по дисциплине оформлен как отдельное приложение к рабочей программе.

Примерные вопросы для устного опроса

Тема 1. Введение в организационное поведение. Системы и модели организационного поведения

1. Дайте определение организационного поведения. Как формулируется сущность ОП? В чем состоят различия подходов?
2. Является ли ОП манипулированием людьми? Почему?
3. В чем необходимость существования людей и организаций, друг для друга?
4. Из каких факторов состоит поле организационного поведения? Охарактеризуйте факторы.
5. Вспомните основные концепции, формирующие базис ОП. Могли бы вы выделить наиболее значимые? Поясните свой выбор.
6. Сравните природу человека и природу организации: в чем сходство и различия?
7. Какие человеческие качества сугубо индивидуальны? В чем люди в основном похожи? Что доминирует: различия или сходство?
8. Рассмотрите основные черты социальной системы организации, в которой вы работаете или учитесь. Как социальная система влияет на вас и ваши трудовые качества (положительно или отрицательно)?
9. Проанализируйте формулу синергетического эффекта организации. Как вы думаете, какие факторы в наибольшей степени определяют различия между организациями?
10. Как формулируется видение организаций, в которых вы работаете? Как оно воспринимается сотрудниками?
11. Как философия, так и видение представляют собой достаточно абстрактные понятия. Как донести их содержание до работников? Почему философия и видение включены в систему организационного поведения? Приведите пример организационного видения, о котором вы читали или слышали.
12. В чем состоят различия между фактическими и ценностными предпосылками? Каково их влияние на менеджеров?
13. Какой модели (парадигмы) ОП придерживаетесь вы как руководитель? Какой модели придерживается ваше руководство?
14. Сравните четыре модели ОП между собой. Что у них общего? Чем они отличаются друг от друга?
15. Обсудите каждую из моделей ОП.
16. В каком направлении, по вашему мнению, развиваются модели ОП?

Примерные упражнения и задачи

Тема 1. Введение в организационное поведение. Системы и модели организационного поведения

1. Почему, по вашему мнению, предмет организационного поведения можно критиковать из-за того, что в его основе лежит «здравый смысл», в то время как редко кто рискует таким образом критиковать физику или статистику?

2. Все большее количество менеджеров в настоящее время признают тот факт, что понимание организационного поведения вносит значительный вклад в успех или неудачу организации. Но лет двадцать назад менеджеры редко признавали этот факт. Что изменилось за это время в России и за рубежом?

3. На шкале от 1 до 10, измеряющей возможность научной дисциплины предсказывать явления (процессы, события), математическую физику можно оценить в 10 баллов. Где, по вашему мнению, на этой шкале будет располагаться ОП? Почему?

4. «Основная задача ОП – манипулирование людьми, ибо оно служит исключительно интересам менеджмента». Разделяете ли вы эту точку зрения?

5. Сравните два способа приобретения знаний о человеческом поведении – исследования с использованием научного метода и повседневный опыт – и укажите различия между ними.

6. Как вы думаете, управление финнами может отличаться от управления бразильцами?

7. Представьте, что вас за ваши успехи в работе и за знание японского языка перевели в Токио руководить японским филиалом вашей компании. Что вам надо будет изменить в ваших действиях, чтобы эффективно управлять японским персоналом?

8. В последние годы руководители-практики, консультанты и ученые пытаются определить положительные аспекты разнообразия рабочей силы. Можете ли вы назвать негативные аспекты? Если да, то какие? Как можно уменьшить отрицательное воздействие разнообразия рабочей силы?

9. Опираясь на основные культурные различия, проанализируйте, в какой степени вы соответствуете образцу типичного представителя России. Смогли бы вы работать с человеком, имеющим противоположные характеристики?

10. Испытывали ли вы когда-нибудь культурный шок? Как вы реагировали? Имели ли вы возможность предвидеть и предупредить его? Можно ли испытать культурный шок, просто путешествуя по России?

Примерные кейсы

Тема 7. Стратегия поведения в конфликте и управление стрессами

1. Некий коммерческий банк — один из многих мелких коммерческих банков, созданных в Москве за последние годы. Банк начал свои операции немногим более полутора лет назад. Весь штат банка состоял из 15 человек, не считая 6 человек охраны.

Банк занимал помещение из 5 комнат: операционный зал, бухгалтерия, секретариат, кабинет управляющего и касса.

Управляющий банка — Иванов Сергей Васильевич, 45 лет, ранее работал в Научно-исследовательском центре. Стал управляющим благодаря своим глубоким знаниям в банковском деле и обширным связям в финансовом мире. Человек осторожный в общении с учредителями банка и не-сдержанный с подчиненными.

Главный бухгалтер банка — Смирнова Лидия Петровна, 40 лет. В течение 10 лет работала главным бухгалтером, 2 года назад окончила курсы бухгалтерского учета в коммерческом банке. Работала в этом коммерческом банке практически со дня его основания.

В результате проверки, проведенной Государственной налоговой инспекцией, были выявлены нарушения в ведении бухгалтерского учета и отчетности. На банк был наложен крупный штраф.

Следует отметить, что бухгалтерский учет велся в соответствии с учетной политикой банка, утвержденной его руководством.

За несколько месяцев до проверки Смирнова пыталась предупредить управляющего о имеющихся нарушениях. При этом произошел следующий разговор.

«Сергей Васильевич, у нас возникла проблема. Имеются серьезные нарушения в области бухгалтерского учета». — «А чем я могу вам помочь? Ведь это же вы — главный бухгалтер. Для этого вас и взяли на работу». — «Видите ли, я не могу изменить учетную политику предприятия без согласования с

руководством банка». — «Но вы же видите, сколько у меня дел! Разбирайтесь сами. Я спешу на встречу с руководителями фирмы, которая может стать очень выгодным клиентом нашего банка».

Смирнова пыталась снова начать этот разговор, однако у Иванова и на этот раз нашлись более важные дела. После того как на банк был наложен штраф, Иванов в присутствии всего коллектива в грубой и оскорбительной форме обвинил Смирнову в некомпетентности, невнимательности и непрофессионализме. Смирнова сочла невозможным продолжать работу в подобных условиях и подала заявление об уходе по собственному желанию.

Так как она была хорошим специалистом, да и замену ей пришлось бы искать долго, управляющий вынужден был извиниться. Для того чтобы принести свои извинения, Иванов считал неудобным вызывать главного бухгалтера к себе в кабинет и сам пришел в бухгалтерию, где кроме Смирновой находились еще двое бухгалтеров. Смирнова приняла извинения управляющего, и конфликт был улажен.

Вопросы и задания:

1. Достаточно ли профессиональных навыков, чтобы назначить человека начальником?
2. Как могла Смирнова привлечь внимание управляющего к своему вопросу?
3. Корректно ли поддерживать авторитет начальника за счет подчиненных?
4. Правильно ли повел себя Иванов, когда приносил извинения Смирновой?
5. Какие последствия может повлечь даже единственный случай грубого или просто нетактичного поведения в присутствии подчиненных? Как это отразится на авторитете начальника?
6. Какова роль руководителя в создании благоприятного психологического климата в коллективе?
7. Считаете ли вы справедливым следующее высказывание: «Невежливость между равными некрасива, со стороны же начальника она есть тирания» (Лопе де Вега)?

Примерные тесты

1. В модели включения человека в организационное окружение с позиции организации, человек выступает в роли ...

- а) основы, на базе которой строится вся деятельность осуществляемая организацией
- б) физического лица с набором определенных навыков и потребностей
- в) ресурса организации, который она наряду с другими ресурсами использует в своей деятельности
- г) легко заменяемого звена в организационной культуре

2. В модели включения человека в организационное окружение, человек предстает как:

- а) часть организации, призванная выполнять свою роль в ней и сводить свои физиологические и другого рода потребности к минимуму
- б) социальное существо с неограниченными постоянно растущими потребностями и определенными знаниями, опытом, моралью и др.
- в) социальное существо с определенными потребностями, опытом, знаниями, навыками, моралью, ценностями и т.д.
- г) биологическое и социальное существо с определенными физиологическими и другого рода потребностями, опытом, знаниями, навыками, моралью и т.д.

3. Основные области изменений, подвластных организационному поведению

- а) психологические и социальные основы влияния
- б) управление производственными процессами
- в) управление взаимоотношениями с руководством, коллегами и подчиненными

4. Организационное поведение – это ...

- а) процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации (мотивация)
- б) как функция управления представляет собой процесс определения целей и путей их достижения (планирование)
- в) изучение поведения людей и групп в организациях, формирование поведенческих моделей и разработка навыков и практического использования полученных знаний

5. Инструменты ОП

- а) Психология мотивационных процессов
- б) Миссия и цели организации
- в) Психология и социология межгрупповых отношений

6. Цели ОП как науки

- а) овладение навыками управления поведением людей в процессе труда и их совершенствование

б) систематизированное описание поведения людей в различных возникающих в процессе труда ситуациях

с) овладение методами финансового анализа и расчета заработной платы

7. Основные теоретические подходы, на которых основывается организационное поведение

а) выборочный

б) ориентированный на человеческий капитал

с) ситуационный

8. Системы ОП существуют в каждой организации

а) их типы и модели многообразны

б) это представления руководства о воздействии на других людей, власти, силе и других особенностях личностного управления

с) наиболее эффективными зарекомендовали себя сознательно созданные и регулярно контролируемые и совершенствуемые системы

9. Парадигмы ОП –

а) общие подходы к ОП, основанные на определенном мировоззрении

б) психологические и социальные основы влияния

с) сознательное применение концептуальных моделей и результатов исследований в организации с целью повышения эффективности качественных и количественных показателей деятельности людей и организации в целом

д) системы убеждений, которые определяют действия руководителя в конкретной компании

10. Модели ОП – это...

а) системы убеждений, которые определяют действия руководителя в конкретной компании.

б) общие подходы к ОП, основанные на определенном мировоззрении

с) изучение поведения людей и групп в организациях

11. Выбор модели ОП определяется множеством факторов

а) в зависимости от психологического характера работ

б) в зависимости от численности

с) в зависимости от тарифной сетки

д) в зависимости от профессионального уровня работников

12. Особенности модели опеки:

а) уровень трудовых усилий большинства работников не высок, ибо у них отсутствует мотивация к развитию способностей до более высокого уровня

б) жесткий контроль руководителя над трудовым процессом

с) работник - личность, мотивы поведения которой - предмет научного анализа

13. Поддерживающая модель ОП характеризуется

а) тем, что организация представляет собой социальную систему, важнейшим элементом которой является работник

б) жестким контролем руководителя над трудовым процессом

с) работник - личность, мотивы поведения которой - предмет научного анализа

14. Особенности коллегиальной модели:

а) значительная свобода действий сотрудников, общность руководителей с работниками в рамках выполнения общей задачи

б) уровень трудовых усилий большинства работников не высок, ибо у них отсутствует мотивация к развитию способностей до более высокого уровня

с) приводит к усилению зависимости работника от организации

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Вопросы для подготовки к зачету

1. Дайте определение организационного поведения. Как формулируется сущность ОП?
2. Цели ОП как науки.
3. Система ОП. Элементы системы ОП.
4. Философия ОП. Задачи, решаемые с помощью формирования философии ОП.
5. Поле организационного поведения.
6. Базисные теоретические подходы к ОП.
7. Теория «Х» и Теория «У». Теория «Z» Оучи.

8. Авторитарная модель. Модель опеки.
9. Поддерживающая модель. Коллегиальная модель.
10. Модели организационного поведения. Сравните четыре модели ОП между собой. Что у них общего? Чем они отличаются друг от друга?
11. Социокультурный образ организации. «Я»-образ.
12. Четыре типичных представления (стереотипа) о том, что есть человек работающий.
13. Должностная модель поведения.
14. Личностное деловое поведение. Инициативное деловое поведение.
15. Психологический портрет российского работника. Негативные (деструктивные) черты психологического портрета и позитивные (конструктивные) черты психологического портрета.
16. Качества, которыми должны обладать специалисты по управлению людьми, в современных условиях в РФ. Оценка состояния морально-психологического климата коллективов организаций.
17. Психологические проблемы формирования модели ОП. Качества, которыми должны обладать специалисты по управлению людьми, в современных условиях в РФ.
18. Основные понятия и определение организационной культуры.
19. Субъективная и объективная организационная культура. Сила культуры организации. Методы изменения культуры организации.
20. Соответствие культуры принятой стратегии. Управление организационной культурой. Национальное в организационной культуре.
21. Этика организационного поведения.
22. Психологические аспекты современной мотивации труда. Мотивация индивидуального труда.
23. Сравнительный анализ моделей мотивации. Какие теории мотивации применимы в современных условиях управления ОП?
24. Мотивация групповой деятельности. Модель трудового энтузиазма работников.
25. Покажите различия индивидуальной и групповой мотивации и их сравнительную эффективность.
26. Современные теории мотивации.
27. Психологические и социальные основы поведения работника в группе. Строение и процесс формирования группы.
28. Специфические характеристики группы. Этапы образования, стадии развития группы.
29. Управление группами в процессе труда и групповая динамика в организациях.
30. Функциональные аспекты формирования команд.
31. Рабочая команда. Этапы развития.
32. Основы внутрифирменного общения.
33. Самоуправляемые команды, преимущества и проблемы самоуправляемых команд.
34. Психологические основы формирования команд.
35. Значение власти и влияния в организационном поведении.
36. Власть и руководство, лидерство, влияние. Баланс власти.
37. Формы власти и влияния.
38. Особенности стиля непрофессиональных руководителей.
39. Проблемы восприятия руководителя.
40. Подходы к созданию стиля лидерства.
41. Концепции лидерства. Личностная теория лидерства. Поведенческий подход к лидерству.
42. Концепции лидерства. Ситуационный подход к лидерству.
43. Охарактеризуйте сущность власти и лидерства и их различия.
44. Оцените эффективность типов влияния. Приведите примеры.
45. Социометрические методики, социограмма, социоматрица.
46. Охарактеризуйте причины возникновения, типы и методы разрешения конфликтов внутри организации. Приведите примеры.
47. Причины конфликта. Последствия и функции конфликтов.
48. Эффективные способы управления конфликтной ситуацией. Межличностные (психологические) стили разрешения конфликтов.
49. Сущность и факторы стресса. Причины стрессов в организации.
50. Модель стрессовой реакции, основные положения управления стрессом.

Критерии оценивания ответа на зачете

Студенты обязаны сдать зачет в соответствии с расписанием и учебным планом. Зачет по дисциплине преследует цель оценить работу студента за курс, получение теоретических знаний, их прочность, развитие творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умение применять полученные знания для решения практических задач.

Студенты обязаны сдать зачет в соответствии с расписанием и учебным планом. Зачет по дисциплине преследует цель оценить работу студента за курс, получение теоретических знаний, их прочность, развитие творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умение применять полученные знания для решения практических задач.

Зачет - форма промежуточной аттестации, в результате которого обучающий получает оценку в двухбалльной шкале («зачтено», «не зачтено»).

Оценка «зачтено» ставится студенту, который прочно усвоил предусмотренный программный материал; правильно, аргументировано ответил на все вопросы, с приведением примеров; показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов; без ошибок выполнил практическое задание. Обязательным условием выставленной оценки является правильная речь в быстром или умеренном темпе. Дополнительным условием получения оценки «зачтено» могут стать хорошие успехи при выполнении самостоятельной и контрольной работы, систематическая активная работа на семинарских (практических) занятиях.

Оценка «не зачтено» ставится студенту, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе, а также допустившему принципиальные ошибки при изложении материала.

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 (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: www.biblio-online.ru/book/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: www.biblio-online.ru/book/79FFEE3D-F147-4534-9E05-D87A4F73C951

3 Литвинюк, А. А. Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. А. Литвинюк. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 527 с. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/B9799013-051A-48C0-9A8E-FB4A2BB2F149.

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

5.2 Дополнительная литература:

1 Голубкова, О.А. Организационное поведение : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / О.А. Голубкова, С. В. Сатикова. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 223 с. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/74C52DDC-5B76-460A-9C9B-7CDE386CBE7B

2 Дорофеева, Л.И. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / Л.И. Дорофеева. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 395 с. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/0A2A9048-1707-4C41-AAA9-1390E8D928D4

3 Колесников, А.В. Корпоративная культура: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. В. Колесников. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 167 с. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/BDFF2BE7-104B-44E1-95B8-443B2AC121E7

4 Мкртычян, Г.А. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / Г.А. Мкртычян. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 237 с. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/E96794E5-9BB3-47C9-BE47-FF91B07CBEE9

5 Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / С.А. Барков [и др.] ; под ред. С.А. Баркова. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 453 с. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/4FD400F3-C71D-4E55-BD35-EDA3EE4E5B7F

6 Организационное поведение: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г.Р. Латфуллин [и др.] ; под ред. Г.Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 301 с. — Режим доступа: www.biblio-online.ru/book/76CBF728-5D89-40F1-A097-2986A54DD5CD

7 Спивак, В. А. Организационное поведение: учебное пособие для академического бакалавриата / В. А. Спивак. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 207 с. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/E256772B-C804-42B7-A96A-B10B250F585E

5.3 Периодические издания:

Вестник МГУ. Экономика

Вопросы экономики

Российский экономический журнал

Человек. Сообщество. Управление

6. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде организации и к профессиональным базам данных, электронным образовательным ресурсам, Интернет-сайтам специализированных ведомств.

Наименование сайта	Адрес сайта
УИС «Россия»	http://uisrussia.msu.ru
«Лекториум» (Минобрнауки России, Департамент стратегического развития)	http://www.lektorium.tv/
Национальная электронная библиотека	http://нэб.рф/
Электронный архив документов КубГУ	http://docspace.kubsu.ru

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

При изучении дисциплины используются следующие формы работы.

1. Лекции, на которых рассматриваются основные теоретические вопросы данной дисциплины.

2. Практические занятия, на которых разбираются проблемные ситуации, решаются задачи, заслушиваются доклады, проводятся научные дискуссии, опрос по теоретическим вопросам изучаемых тем и тестирование. При подготовке к практическому занятию следует:

- использовать рекомендованные преподавателями учебники и учебные пособия - для закрепления теоретического материала;
- подготовить доклады и сообщения, разобрать проблемные ситуации;
- разобрать совместно с другими студентами и обсудить вопросы по теме практического занятия и т.д.

3. Самостоятельная работа, которая является одним из главных методов изучения дисциплины.

Цель самостоятельной работы – расширение кругозора и углубление знаний в области теории и практики вопросов изучаемой дисциплины.

Контроль за выполнением самостоятельной работы проводится при изучении каждой темы дисциплины на семинарских занятиях. Это текущий опрос, тестовые задания.

Самостоятельная работа студента в процессе освоения дисциплины включает в себя:

- изучение основной и дополнительной литературы по курсу;
- работу с электронными библиотечными системами;
- изучение материалов периодической печати, Интернет - ресурсов;
- индивидуальные и групповые консультации;
- подготовку к зачету.

4. Зачет по дисциплине. Зачет сдается в устной форме. Представляет собой структурированное задание по всем разделам дисциплины. Для подготовки к зачету следует воспользоваться рекомендованным преподавателем учебниками, методическими указаниями к практическим занятиям и самостоятельной контролируемой работе студента по дисциплине, глоссарием, своими конспектами лекций и практических занятий, выполненными самостоятельными работами.

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 (МОДУЛЮ)

8.1 Перечень необходимого программного обеспечения

- комплекс взаимосвязанных программ, предназначенных для управления ресурсами ПК и организации взаимодействия с пользователем операционная система Windows XP Pro (Контракт 104-АЭФ/2016 от 28.07.2016);
- пакет приложений для выполнения основных задач компьютерной обработки различных типов документов Microsoft Office 2010 (Контракт 104-АЭФ/2016 от 28.07.2016);
- программа для комплексной защиты ПК, объединяющая в себе антивирус, антишпион и функцию удаленного администрирования антивирус Kaspersky endpoint Security 10 (контракт №99-АЭФ/2016 от 20.07.2016);
- договор № 128-НК о взаимном сотрудничестве со Справочно - Поисковой Системой Гарант от 19.12.2014 (бессрочный).

8.2 Перечень информационных справочных систем

Обучающимся обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, справочным и поисковым системам.

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

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации 352120, Краснодарский край, г. Тихорецк, ул. Октябрьская, д. 24б, № 203	Мультимедийный проектор, персональный компьютер, выход в Интернет, учебная мебель, доска учебная, электронные ресурсы, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации
Помещение для самостоятельной работы, с рабочими местами, оснащенными компьютерной техникой с подключением к сети «Интернет» и обеспечением неограниченного доступа в электронную информационно-образовательную среду организации для каждого обучающегося 352120, Краснодарский край, г. Тихорецк, ул. Октябрьская, д. 24б № 406	Персональные компьютеры, принтер, выход в Интернет, учебная мебель
Помещение для самостоятельной работы, с рабочими местами, оснащенными компьютерной техникой с подключением к сети «Интернет» и обеспечением неограниченного доступа в электронную информационно-образовательную среду организации для каждого обучающегося, в соответствии с объемом изучаемых дисциплин 352120, Краснодарский край, г. Тихорецк, ул. Октябрьская, д. 24б, № 36	Персональные компьютеры, принтер, выход в Интернет, учебная мебель
Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования 352120, Краснодарский край, г. Тихорецк, ул. Октябрьская, д. 24б № 99 а	Стол компьютерный, сейф, мебель офисная, стеллажи металлические