

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

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,  
качеству образования – первый  
проректор

Иванов А.Г.

подпись

« 29 »

2015г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Б1.В.ДВ.05.02. Организационное поведение

*(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)*

Направление подготовки/специальность 27.03.02 «Управление качеством»

*(код и наименование направления подготовки/специальности)*

Направленность (профиль) / специализация «Управление качеством в социально-экономических системах»

*(наименование направленности (профиля) специализации)*

Программа подготовки прикладная

*(академическая /прикладная)*

Форма обучения очная

*(очная, очно-заочная, заочная)*

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

*(бакалавр, магистр, специалист)*

Краснодар 2015

## **1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля).**

### **1.1 Цель освоения дисциплины.**

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

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

### **1.2 Задачи дисциплины.**

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

*Конкретными задачами* изучения дисциплины являются:

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

### **1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.**

Дисциплина Б1.В.ДВ.05.02 «Организационное поведение» относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули) учебного плана ФГОС ВО по направлению 27.03.02 Управление качеством, направленность (профиль) «Управление качеством в социально-экономических системах». Предназначена для студентов 3 курса ОФО.

Курс «Организационное поведение» базируется на знаниях, полученных студентами в рамках освоения дисциплин базовой части и вариативной части.

Программа предусматривает проведение семинарских занятий параллельно с лекционным курсом. Работа на семинарах нацелена на закрепление теоретических знаний, полученных на лекциях, на проведение дискуссии по материалу самостоятельно изученной литературы, а также на развитие у студентов навыков самостоятельного исследования в области организации коммерческой деятельности.

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональных компетенций (ПК-6, ПК-7):

- способностью использовать знания о принципах принятия решений в условиях неопределенности, о принципах оптимизации (ПК-6);
- способностью руководить малым коллективом (ПК-7).

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	ПК-6	способностью использовать знания о принципах принятия решений в условиях неопределенности, о принципах оптимизации	принципы принятия решений в условиях неопределенности и принципы оптимизации организационного поведения	использовать знания о принципах принятия решений в условиях неопределенности и о принципах оптимизации организационного поведения	навыками применения знаний о принципах принятия решений в условиях неопределенности и о принципах оптимизации организационного поведения
2.	ПК-7	способностью руководить малым коллективом	способы руководства малым коллективом с целью оптимизации организационного поведения	руководить малым коллективом с целью оптимизации организационного поведения	навыками руководства малым коллективом с целью оптимизации организационного поведения

## 2. Структура и содержание дисциплины.

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ОФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)			
		5			
<b>Контактная работа, в том числе:</b>	<b>38,2</b>	<b>38,2</b>			
<b>Аудиторные занятия (всего):</b>	<b>34</b>	<b>34</b>			
Занятия лекционного типа	18	18	-	-	-
Лабораторные занятия	-	-	-	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)	16	16	-	-	-
			-	-	-
<b>Иная контактная работа:</b>	<b>4,2</b>	<b>4,2</b>			
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2			
<b>Самостоятельная работа, в том числе:</b>	<b>33,8</b>	<b>33,8</b>			
Курсовая работа	-	-	-	-	-
Проработка учебного (теоретического) материала	10	10	-	-	-
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	10	10	-	-	-
Реферат	10	10	-	-	-
Подготовка к текущему контролю	3,8	3,8	-	-	-
<b>Контроль:</b>	<b>-</b>	<b>-</b>			
Подготовка к экзамену	-	-			
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>час.</b>	<b>72</b>	<b>72</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
	<b>в том числе контактная работа</b>	<b>38,2</b>	<b>38,2</b>		
	<b>зач. ед</b>	<b>2</b>	<b>2</b>		

### 2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

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

№ раздела	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Экономические основы организационного поведения	13,8	4	2		5,8
2.	Личность в организации и индивидуальное поведение	8	2	2		4
3.	Влияние организационной культуры на поведение в организации	8	2	2		4
4.	Мотивационные теории и их применение в организационном поведении	8	2	2		4
5.	Управление поведением	8	2	2		4
6.	Коммуникативное поведение	8	2	2		4
7.	Стратегия поведения в конфликте и управление стрессами	8	2	2		4
8.	Организационное поведение в системе международного бизнеса	8	2	2		4
	<i>Итого по дисциплине:</i>		18	16		33,8

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.

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Экономические основы организационного поведения	Экономическая сущность организационного поведения. Специфика курса и его задачи. Актуальность курса. Роль Хоторнских исследований в изучении поведения в организации. Принципы и методы изучения. Теоретические подходы построения моделей поведения.	<i>Контрольные вопросы</i>
2.	Личность в организации и индивидуальное поведение	Личность и ее свойства. Особенности восприятия, мышления, нервной системы. Направленность личности, темперамент, характер. Психотипы поведения. Функции установок и процесс их формирования. Изменение установок. Развитие личности и социализация. Факторы, определяющие поведение в организации. Модель взаимодействия личности с организацией.	<i>Контрольные вопросы</i>
3.	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	<i>Контрольные вопросы</i>
4.	Мотивационные теории и их применение в организационном поведении	Характеристика мотивов поведения. Управление мотивами поведения. Структура мотивационного комплекса	<i>Контрольные вопросы</i>
5.	Управление поведением	Модели организационного поведения. Стиль и методы управления. Методы социального научения. Фазы жизни организации. Высокоэффективная организация. Стратегия запланированных изменений. Сущность власти и влияния в организационном поведении. Сущность лидерства. Лидерство как свойство и процесс. Основные теории лидерства. Роль лидера в организации.	<i>Контрольные вопросы</i>
6.	Коммуникативное поведение	Коммуникации в организации ( понятие, виды, функции, направления). Коммуникативный процесс. Виды и основы управленческого общения. Атракция	<i>Контрольные вопросы</i>

		и технологии общения. Этапы общения. Убеждение. Суггестивные методы воздействия	
7.	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.	<i>Контрольные вопросы</i>
8.	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.	<i>Контрольные вопросы</i>

### 2.3.2 Занятия семинарского типа.

№	Наименование раздела (темы)	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Экономические основы организационного поведения	Экономическая сущность организационного поведения. Специфика курса и его задачи. Актуальность курса. Роль Хоторнских исследований в изучении поведения в организации. Принципы и методы изучения. Теоретические подходы построения моделей поведения.	<i>Контрольная работа, Рефераты</i>
2.	Личность в организации и индивидуальное поведение	Особенности восприятия, мышления. Психотипы поведения. Психогеометрия и онтопсихология о свойствах личности и диагностики поведения. 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.	<i>Контрольная работа, Рефераты</i>
3.	Влияние организационной культуры на поведение в организации	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. Основные функции. Управление организационной культурой. Уровни развития и типы. Пути формирования и поддержания. Влияние культуры на уровень производительности труда	<i>Контрольная работа, Рефераты</i>
4.	Мотивационные теории и их применение в организационном поведении	Характеристика мотивов поведения. Диагностика профессиональной пригодности персонала. Управление мотивами поведения. Структура мотивационного комплекса	<i>Контрольная работа, Рефераты</i>
5.	Управление поведением	Рабочие группы. Типы рабочих групп. Механизм формирования формальных и неформальных групп. Различие формальных и неформальных групп. Групповые взаимодействия. Команды и особенности их образования. Различие между рабочей группой и командой. Управление командой. 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. Модели организационного поведения. Стиль и методы управления. Методы социального научения. Фазы жизни организации. Высокоэффективная организация. Стратегия запланированных изменений.	<i>Рефераты, Деловая игра</i>
6.	Коммуникативное поведение	Коммуникации в организации ( понятие, виды, функции, направлении). Коммуникативный процесс. Виды и	<i>Рефераты, Сообщения-</i>

		основы управленческого общения. Атракция и технологии общения. Этапы общения. Убеждение. Суггестивные методы воздействия	<i>презентации, Деловая игра</i>
7.	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.	<i>Контрольная работа, Деловая игра</i>
8.	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.	<i>Контрольная работа, Деловая игра</i>

Р-рефераты, К-контрольная работа, ДИ-деловая игра, сообщения-презентации (СП)

### 2.3.3 Лабораторные занятия.

Не предусмотрены учебным планом

### 2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Не предусмотрены учебным планом

## 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	Проработка учебного (теоретического) материала	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. <a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</a>
2	Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. <a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</a>
3	Реферат	Методические указания для подготовки эссе, рефератов, курсовых работ. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. <a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</a>
4	Подготовка к текущему контролю	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. <a href="https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya">https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</a>

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 лекции, семинары, практические занятия, консультации являются ведущими формами обучения в рамках лекционно-семинарской образовательной технологии. Учебно-методическое обеспечение образовательного процесса по дисциплине «Организационное поведение» осуществляется на основе «Методических указаний для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа». Методические указания составлены в соответствии с требованиями Федеральных государственных

образовательных стандартов высшего образования по 27 и 38 УГСН. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 8 от 29 июня 2017 г. Предназначены для студентов экономического факультета всех специальностей и направлений подготовки.

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки используются, при освоении дисциплины в учебном процессе активные и интерактивные (взаимодействующие) формы проведения занятий, а именно:

- дискуссии;
- разбор конкретных ситуаций;
- интерактивное мультимедийное сопровождение.

Вышеозначенные образовательные технологии дают наиболее эффективные результаты освоения дисциплины с позиций актуализации содержания темы занятия, выработки продуктивного мышления, терминологической грамотности и компетентности обучаемого в аспекте социально-направленной позиции будущего бакалавра, и мотивации к инициативному и творческому освоению учебного материала.

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.**

Оценочным средством контроля результата освоения содержания дисциплины являются специально разработанные контрольные задания.

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 экзамене;

– 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.

##### *4.1.1. Вопросы для текущего контроля знаний (ПК-6, ПК-7)*

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.

**Критерии оценки:**

Критерии	Оценка	Уровень
Получен полный исчерпывающий ответ на поставленный вопрос, студент отвечает четко и аргументированно	«зачтено»	повышенный уровень
Получен неполный ответ на поставленный вопрос, студент затрудняется привести примеры из практической деятельности коммерческих предприятий	«зачтено»	пороговый уровень
Студент затрудняется ответить на заданный вопрос	«незачтено»	уровень не сформирован

**4.1.2. Контрольные задания для текущего контроля знаний (ПК-6, ПК-7)**

Для текущего контроля студенты пишут контрольную работу (возможные варианты представлены ниже). Участие в проводимых формах контроля в течение семестра является обязательным для всех студентов. Результаты данного контроля – составная часть оценки знаний студента в ходе итогового экзамена.

**Варианты контрольных заданий:****Контрольная работа по теме №1 (ПК-6, ПК-7)****Вариант 1**

1. Раскройте основное содержание организационного поведения.
2. Укажите основные принципы организационного поведения.
3. Перечислите основные инструменты управления организационным поведением.

**Вариант 2**

1. Организационная двойственность поведения.
2. Методы и проблемы оценки результативности организационного поведения.
3. Типы должностного поведения в ракурсе «задача-ответственность», «стимулы - справедливость».

**Контрольная работа по теме №2 (ПК-6, ПК-7)****Вариант 1**

1. Перечислите принципы принятия решений в условиях неопределенности.
2. Раскройте стили управления персоналом коммерческих предприятий.
3. Дайте характеристику методов управления в организации.

**Вариант 2**

1. Перечислите принципы оптимизации организационного поведения.
2. Дайте характеристику моделей организационного поведения.
3. Раскройте особенности управления организационным поведением.

**Контрольная работа по теме №3 (ПК-6, ПК-7)****Вариант 1**

1. Перечислите основные задачи организационного поведения.
2. Раскройте проблемы управления организационным управлением в современных компаниях.
3. Перечислите правила урегулирования конфликтов в современных организациях.

**Вариант 2**

1. Перечислите основные модели организационного поведения.
2. Раскройте направления совершенствования организационной культуры.
3. Перечислите основные теории поведения человека в организации.

**Контрольная работа по теме №4 (ПК-6, ПК-7)****Вариант 1**

1. Раскройте основные положения развития коммуникативного процесса в коммерческой организации.
2. Перечислите основные формы группового взаимодействия.
3. Обоснуйте целесообразность управления мотивами поведения.

**Вариант 2**

1. Перечислите основные виды группового взаимодействия.
2. Охарактеризуйте структуру мотивационного комплекса.
3. Перечислите инструменты и методы управления мотивами поведения.

**Контрольная работа по теме №7 (ПК-6, ПК-7)****Вариант 1**

1. Дайте характеристику основных конфликтов в организации.



2. Раскройте причины конфликтов в организации.
3. Перечислите основные методы урегулирования конфликтов в организации.

**Вариант 2**

1. Сравните организационное поведение в различных условиях функционирования организации.
2. Раскройте механизм управления конфликтом.
3. Определите стратегию ведения переговоров.

**Контрольная работа по теме №8 (ПК-6, ПК-7)**

**Вариант 1**

1. Раскройте сущность и содержание организационного поведения в системе международного бизнеса.
2. Перечислите методы управления организационным поведением в системе международного бизнеса.
3. Раскройте особенности развития организационного поведения в системе международного бизнеса.

**Вариант 2**

1. Перечислите основные направления развития организационного поведения.
2. Раскройте влияние культуры на развитие организационного поведения на примере разных стран.
3. Дайте характеристику основных направлений развития организационного поведения в условиях глобализации.

Критерии	Оценка	Уровень
Получен полный исчерпывающий ответ на поставленный вопрос, студент отвечает четко и аргументированно	«зачтено»	повышенный уровень
Получен неполный ответ на поставленный вопрос, студент затрудняется привести примеры из практической деятельности коммерческих предприятий	«зачтено»	пороговый уровень
Студент затрудняется ответить на заданный вопрос	«незачтено»	уровень не сформирован

*4.1.3. Темы сообщений-презентаций для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (ПК-6, ПК-7)*

1. Коммуникации в организации и особенность их развития на примере конкретных компаний.
2. Коммуникативный процесс и его характеристика на примере ведущих транснациональных компаний.
3. Виды и основы управленческого общения в организации.
4. Аттракция и технологии общения: особенности и примеры реализации.
5. Этапы общения, их развитие, совершенствование.
6. Убеждение и степень влияния на принятие управленческих решений.
7. Суггестивные методы воздействия.

**Критерии оценки:**

Критерии	Оценка	Уровень
Тема сообщения раскрыта полностью, студент отвечает четко и аргументированно, презентация полностью соответствует содержанию сообщения	«зачтено»	повышенный уровень
Тема сообщения раскрыта частично, студент отвечает недостаточно аргументированно, презентация не в полной мере раскрывает содержание сообщения	«зачтено»	пороговый уровень
Студент отказывается выступать, не подготовил сообщение и презентацию	«незачтено»	уровень не сформирован

*4.1.4. Темы рефератов для промежуточного контроля знаний студентов (ПК-6, ПК-7)*

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.

Требования к оформлению рефератов

Общий объем работы: 10-15 стр. При выполнении работы используется шрифт Times New Roman, размер шрифта 14, интервал 1,5. Текст оформляют с соблюдением следующих размеров полей:

- левое – 30 мм;
- правое – 10 мм;
- верхнее – 20 мм;
- нижнее – 20 мм.

Размер абзацного отступа должен быть одинаковым по всему тексту и равен 1,25 мм.

Номер страницы проставляют в центре нижней части листа без точки.

Ссылки на литературу даются в квадратных скобках по тексту, например: [5, с. 32].

Наряду с теоретическими положениями, работа должна содержать практические примеры (материал для практической части работы может быть подобран по месту работы автора или по материалам СМИ (газеты, журналы, Интернет-источники).

#### **Критерии оценки реферата**

При оценке реферата преподаватель руководствуется следующими критериями:

- соответствие содержания текста выбранной теме;
- наличие четкой и логичной структуры;
- качество аналитической работы, проделанной при написании реферата;
- использование адекватных выбранной теме литературных источников;
- самостоятельность, невторичность текста;
- обоснованность сделанных автором реферата выводов, соответствие их поставленной цели;
- отсутствие орфографических, пунктуационных, стилистических, а также фактических ошибок;
- соответствие оформления работы предъявляемым требованиям;
- сдачи реферата в установленный срок.

#### **Критерии оценки:**

<b>Критерии</b>	<b>Оценка</b>	<b>Уровень</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>— содержание текста полностью соответствует выбранной теме;</li> <li>— в реферате раскрыта четкая и логичная структура;</li> <li>— высокое качество аналитической работы, проделанной при написании реферата;</li> <li>— использованы адекватные выбранной теме литературные источники;</li> <li>— текст представлен авторский, основанный на достоверной информации;</li> <li>— выводы автора обоснованы и аргументированы, соответствуют поставленной цели;</li> <li>— отсутствуют орфографические, пунктуационные, стилистические, а также фактические ошибки;</li> <li>— оформление работы полностью соответствует предъявляемым требованиям;</li> <li>— реферат сдан в установленный срок.</li> </ul>	«зачтено»	повышенный уровень
<ul style="list-style-type: none"> <li>— содержание текста соответствует выбранной теме, но имеет небольшие отклонения;</li> <li>— структура реферата логичная, но недостаточно четко представлена;</li> <li>— средний уровень качества аналитической работы, проделанной</li> </ul>	«зачтено»	пороговый уровень

<p>при написании реферата;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>— использованы адекватные выбранной теме литературные источники, но не в полном объеме;</li> <li>— текст является самостоятельным, невторичным, но содержит отдельные заимствования;</li> <li>— выводы автора обоснованы, но недостаточно аргументированы и не в полной мере соответствуют поставленной цели;</li> <li>— отмечено наличие отдельных орфографических, пунктуационных, стилистических, а также фактических ошибок;</li> <li>— не полностью соответствует оформление работы предъявляемым требованиям;</li> <li>— реферат сдан немного позже установленного срока.</li> </ul>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>— отмечено несоответствие содержания текста выбранной теме;</li> <li>— отсутствует полностью четкая и логичная структура;</li> <li>— отсутствуют аналитические данные работы, что свидетельствует о невыполнении аналитической работы при написании реферата;</li> <li>— использованы неадекватные выбранной теме литературные источники;</li> <li>— текст реферата полностью заимствован (более чем на 50%) из других источников и является несамостоятельным и полностью вторичным;</li> <li>— выводы автора не обоснованы и не соответствуют их поставленной цели;</li> <li>— наличие большого количества орфографических, пунктуационных, стилистических, а также фактических ошибок;</li> <li>— оформление работы не соответствует предъявляемым требованиям;</li> <li>— реферат не сдан в установленный срок.</li> </ul>	«незачтено»	уровень не сформирован

- 4.1.5. Деловая игра по теме №5 «Управление поведением» (ПК-6, ПК-7) (Интерактивные занятия)
- способность использовать знания о принципах принятия решений в условиях неопределенности, о принципах оптимизации (ПК-6);
  - способность руководить малым коллективом (ПК-7).

**Целью игры является:**

- 1) приобретение практических навыков в определении исходных данных для принятия решений в условиях неопределенности;
- 2) ознакомление с результатами исследования товарных рынков;
- 3) приобретение умений в организации коммерческой деятельности предприятия на разных товарных рынках с применением принципов оптимизации;
- 4) приобретение умений и навыков руководства малым коллективом с целью оптимизации организационного поведения.

Деловая игра проводится в два этапа.

**Этап 1.**

1. Руководитель игры доводит до сведения участников, что есть решение вышестоящего руководства о выходе зарубежной компании с новым продуктом на российский рынок. Перед командами ставится задача провести исследование товарных рынков с целью определения критериев для организации коммерческой деятельности.

Получив задание, руководитель фирмы знакомит с ним своих главных специалистов. Поскольку разработка технико-экономических обоснований требует получения большого количества данных, принимается решение провести с этой целью необходимые исследования товарных рынков. Составляется следующий перечень предстоящих исследований:

1. Общие условия осуществления проекта и его исходные данные.
  - Участники проекта.
  - Исходные данные по проекту.
  - Результаты предварительных маркетинговых исследований.
2. Рынок и мощность предприятия:
3. Материальные факторы производства (приблизительные потребности в факторах производства, положение с их поставками в настоящем и будущем и приблизительный расчет годовых издержек на местные и иностранные материальные факторы производства).

4. Место нахождения и площадка (предварительный отбор, включая при необходимости расчет стоимости земельного участка).
5. Выбор формы выхода зарубежной компании на российский рынок (экспорт, создание филиала, франчайзинг и др.).
6. Организация предприятия и накладные расходы: производство, сбыт, администрация, управление; приблизительная организационная структура.
7. Подбор трудовых ресурсов.
8. Предполагаемые сроки осуществления проекта: примерный график осуществления проекта; смета расходов на осуществление проекта.
9. Финансовая и экономическая оценка:
10. Оценка рисков проекта.

Для разработки плана исследований необходимо определить примерную продолжительность и трудоемкость работ. Президент фирмы поручает эту задачу главным специалистам, отвечающим за соответствующие направления деятельности фирмы.

На основе полученных временных оценок разрабатывается календарный план исследований по выводу нового продукта зарубежной компании на российский рынок. По завершении этой работы проводится рассмотрение и оценка материалов, представленных фирмами. Руководитель игры подводит итоги первого этапа.

#### **Этап 2.**

На следующей стадии игры команды по заданию руководителя разрабатывают мероприятия по сокращению продолжительности отдельных циклов исследований и всего комплекса работ. Главные специалисты фирмы в пределах своей компетенции готовят предложения (в письменном виде) с необходимыми обоснованиями. Затем команды проводят коллективное обсуждение и анализ этих предложений и вырабатывают решения, оптимизирующие календарный план по критерию времени и равномерного использования ресурсов исполнителями работ, формируют политику ценообразования коммерческого предприятия на выбранном рынке, планируют объемы реализации и финансовые результаты. Планы представляются руководителю игры.

Результаты деловой игры:

1. Подготовлены необходимые отчеты по результатам исследования рынка.
2. Обоснованы виды деятельности и стратегические цели и задачи коммерческого предприятия на внутреннем и внешнем рынках.
3. Представлены конкретные данные по распределению ответственности и обязанностей между участниками малого коллектива (команды проекта).
4. Сформированы направления организации и развития коммерческой деятельности предприятия в рамках реализации проекта.
5. Представлена информация о возможных вариантах диверсификации коммерческой деятельности предприятия.

#### **Критерии оценки:**

<b>Критерии</b>	<b>Оценка</b>	<b>Уровень</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подготовлены необходимые отчеты по результатам исследования рынка.</li> <li>2. Обоснованы виды деятельности и стратегические цели и задачи коммерческого предприятия на внутреннем и внешнем рынках.</li> <li>3. Представлены конкретные данные по распределению ответственности и обязанностей между участниками малого коллектива (команды проекта).</li> <li>4. Сформированы направления организации и развития коммерческой деятельности предприятия в рамках реализации проекта.</li> <li>5. Представлена информация о возможных вариантах диверсификации коммерческой деятельности предприятия.</li> </ol>	«зачтено»	повышенный уровень
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подготовлены не в полном объеме необходимые отчеты по результатам исследования рынка.</li> <li>2. Недостаточно обоснованы виды деятельности и стратегические цели и задачи коммерческого предприятия на внутреннем и внешнем рынках.</li> <li>3. Представлены неполные данные по распределению ответственности и обязанностей между участниками малого коллектива (команды проекта).</li> <li>4. Сформированы частично направления организации и развития коммерческой деятельности предприятия в рамках реализации проекта.</li> <li>1) Представлена неполная информация о возможных вариантах диверсификации коммерческой деятельности предприятия.</li> </ol>	«зачтено»	пороговый уровень

Студент не принимал активного участия в деловой игре и затрудняется ответить на поставленные вопросы преподавателя по итогам игры	«незачтено»	уровень не сформирован
---	-------------	------------------------

#### 4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

*Вопросы к зачету по дисциплине «Организационное поведение»  
(ПК-6, ПК-7)*

##### Тема 1

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.

##### Тема 2

13. Особенности восприятия, мышления. Психотипы поведения.
14. Психометрия и онтопсихология о свойствах личности и диагностики поведения.
15. Роль поведения в организации.
16. Функции установок и процесс их формирования. Изменение установок.
17. Развитие личности и социализация.
18. Факторы, определяющие поведение в организации.
19. Удовлетворенность трудом и самореализация личности.
20. Модель взаимодействия личности с организацией.

##### Тема 3

21. Социальная основа организационного поведения.
22. Влияние социальных факторов на поведение.
23. Трудовой коллектив и его роль в формировании социально- психологического климата в организации.
24. Социально – психологические процессы в группе.
25. Организационная культура.
26. Типологии организационных культур.
27. Организационная культура. Понятие, составляющие, свойства, функции, методы изучения.

##### Тема 4

28. Коммуникация, ее виды и факторы влияющие на эффективность.
29. Коммуникативные барьеры, каналы и потоки.
30. Двухсторонний коммуникативный процесс. Коммуникативное поведение. Нисходящие и восходящие коммуникации.
31. Изменения и нововведения в организации. Сопротивление изменениям.
32. Оценка выполнения работы. Системы вознаграждения и наказания.
33. Создание эффективной системы вознаграждений в организации. Особенности экономического стимулирования. Оплата труда и участие в доходах.

##### Тема 5

34. Группы в организации. Понятие группы. Теории формирования групп.
35. Стадии развития группы. Структура социальной группы.
36. Характеристики группы. Групповые роли. Преимущества и недостатки групповой работы.
37. Роль групп в организации. Групповая структура: формальная и неформальная.
38. Каналы власти в организации. Личностная и организационная основа власти.
39. Власть и ее источники. Делегирование власти. Власть и влияние: виды и способы противостояния.

40. Природа, ресурсы и источники власти. Классификация власти.
41. Субъектно-объектная характеристика власти. Мотивация власти и подчинения.
42. Стратегии влияния (доминирование, авторитет и лидерство). Команды и особенности их образования. Различие между рабочей группой и командой. Управление командой.
43. Особенности различных форм власти и влияния. Эффективность различных форм власти и влияния.
44. Теории и подходы к изучению поведения личности в организации.
45. Определение лидерства и его слагаемые.
46. Типология лидеров, их роли и условия эффективной работы.
47. Сущность лидерства. Формальное и неформальное лидерство, авторитет. Теории характерных особенностей лидерства.
48. Формальные и неформальные лидеры: классификация, функции и критерии эффективности.
49. Подходы к лидерству в организации: личностный, поведенческий, процессный и ситуационный.
50. Лидерство и руководство. Теории лидерства.
51. Концепции изучения лидерства: концепция лидерских качеств, концепции поведенческого лидерства, концепция вознаграждения и наказания, концепции ситуационного лидерства, концепция харизматического лидерства, концепции лидерства в зависимости от целей последователей и характера отношений концепция преобразующего лидерства, или лидерство для изменений.

#### **Тема 6**

52. Коммуникации в организации ( понятие, виды, функции, направлении).
53. Коммуникативный процесс.
54. Виды и основы управленческого общения.
55. Аттракция и технологии общения. Этапы общения.
56. Суггестивные методы воздействия

#### **Тема 7**

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.

#### **Тема 8**

61. Влияние глобализации на развитие организационного поведения.
62. Особенности в организационном поведении экономических субъектов разных стран.
63. Факторы, определяющие национальные особенности в поведении людей.
64. Этичное поведение в различных культурах.
65. Модели национальной культуры и влияние культуры на организационное поведение.

Студенты обязаны сдать зачет в соответствии с расписанием и учебным планом.

Экзамен 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.

Форма проведения зачета: устно или письменно устанавливается решением кафедры.

Экзаменатору предоставляется право задавать студентам дополнительные вопросы по всей учебной программе дисциплины.

Результат сдачи зачета заносится преподавателем в экзаменационную ведомость и зачетную книжку.

Критерии оценки:

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если студентом дан достаточно полный, развернутый ответ на заданные вопросы. В то же время в ответе могут присутствовать незначительные фактические ошибки в изложении материала, логика и последовательность изложения иметь нарушения, могут встречаться ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов.

Оценка «не зачтено» выставляется при несоответствии ответа заданному вопросу, наличии грубых ошибок, использовании при ответе ненадлежащих источников. Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Обучающийся не осознает связь обсуждаемого вопроса с другим материалом дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа обучающегося.

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 экзамене;

– 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: <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. 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, 2018. — 301 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Модуль.). — ISBN 978-5-534-01314-6. Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/viewer/organizacionnoe-povedenie-413757#page/1>

2. *Попова, Е. П.* Теория организации : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е. П. Попова, К. В. Решетникова. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 338 с. — (Серия : Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00766-4. Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/viewer/teoriya-organizacii-412850#page/1>

3. *Дорофеева, Л. И.* Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 378 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-07617-2. Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/viewer/organizacionnoe-povedenie-423387#page/1>

4. *Литвинюк, А. А.* Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. А. Литвинюк. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 527 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3889-0. Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/viewer/organizacionnoe-povedenie-406923#page/1>

5. *Мкртычан, Г. А.* Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / Г. А. Мкртычан. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 237 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8789-8. Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/viewer/organizacionnoe-povedenie-395092#page/1>

6. 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, 2018. — 178 с. — (Серия : Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-534-09014-7. Режим доступа: <https://www.biblionline.ru/viewer/organizacionnoe-povedenie-427688#page/1>

### **5.3. Периодические издания:**

1. Журнал «Вопросы экономики»
2. Журнал «Эксперт».
3. Журнал «Экономический анализ: теория и практика»
4. Журнал «Экономические стратегии».
5. Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»
6. Журнал «Мировая экономика и международные экономические отношения»
7. Журнал «Экономика: теория и практика управления»
8. Журнал «Экономика и управление».

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

1. URL: <http://www.consultant.ru/> – Компания «Консультант Плюс».
2. URL: <http://www.garant.ru/> - Информационно-правовой портал «Гарант».
3. URL: <http://www.gks.ru> – официальный сайт федеральной службы государственной статистики (Росстат).
4. URL: <http://economy.krasnodar.ru> – официальный сайт Департамента экономического развития Администрации Краснодарского края.
5. URL: <http://www.economy.gov.ru> – официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации.
6. URL: <http://expert.ru/> – Официальный сайт журнала «Эксперт» и Рейтингового агентства «Эксперт».

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

Студент может в достаточном объеме усвоить и успешно реализовать конкретные знания, умения, навыки и в целом общекультурные и профессиональные компетенции при выполнении следующих условий:

- 1) систематическая работа в аудитории и вне аудитории под руководством преподавателя, а также самостоятельная работа по закреплению полученных знаний и навыков;
- 2) добросовестное выполнение заданий преподавателя на практических занятиях и в процессе самостоятельной подготовки;
- 3) выяснение и уточнение отдельных предпосылок, умозаключений и выводов, содержащихся в учебном курсе; взаимосвязей отдельных его разделов, используемых методов, характера их использования в практической деятельности бизнес-аналитика;
- 4) уяснение и сопоставление точек зрения различных авторов по затрагиваемым в учебном курсе проблемам; выявление дискуссионных вопросов и неточностей в материалах, опубликованных периодической и специальной литературе;
- 5) в случае возникновения трудностей в освоении теоретических и практических положений дисциплины разработка предложений преподавателю в части совершенствования учебного курса;
- 6) выступление на научно-практических конференциях, подготовка научных статей для опубликования в периодической печати, участие в работе студенческих научных обществ, круглых столов и диспутах.

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.**

Microsoft Windows 8, 10,  
Microsoft Office Professional Plus.

#### **8.2 Перечень необходимых информационных справочных систем**

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

– ЭБС «Университетская библиотека онлайн» [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru)



- ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
- ЭБС «Юрайт» <http://www.biblio-online.ru>
- ЭБС Издательства «Лань» <http://e.lanbook.com/>
- Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru>)

### 8.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- Университетская информационная система РОССИЯ (УИС Россия) <http://uisrussia.msu.ru/>;
- Портал открытых данных Российской Федерации <https://data.gov.ru>
- База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU <https://elibrary.ru/>
- Базы данных Министерства экономического развития РФ <http://economy.gov.ru>
- База данных Всероссийского института научной и технической информации (ВИНИТИ) РАН <http://www2.viniti.ru/>
- Базы данных в сфере интеллектуальной собственности, включая патентные базы данных [www.rusnano.com](http://www.rusnano.com)
- Базы данных и аналитические публикации «Университетская информационная система РОССИЯ» <https://uisrussia.msu.ru/>

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

№	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Номера аудиторий / кабинетов
1.	Учебные аудитории для занятий лекционного типа	Ауд. 201А, 202А, 205А, 520А, 207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н, 2026Л, 2027Л, 4033Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5045Л, 5046Л
2.	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа	А208Н, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А, 5043Л 201А, 202А, 205А, 520А, 2026Л, 2027Л, 4033Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5045Л, 5046Л, 207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н,
3.	Аудитории для групповых и индивидуальных консультаций	Кафедра Мировой экономики и менеджмента ауд.236
4.	Аудитории для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации	А208Н, 210Н, 216Н, 513А, 514А, 515А, 516А, 5043Л 201А, 202А, 205А, 520А, 201Н, 202Н, 203Н, А203Н, 207Н, 208Н, 209Н, 212Н, 214Н, 2026Л, 2027Л, 4033Л, 4034Л, 4035Л, 4036Л, 4038Л, 4039Л, 5040Л, 5041Л, 5042Л, 5045Л, 5046Л
5.	Помещения 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	Ауд. 213А, 218А

## РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу дисциплины (модуля)

### «Организационное поведение»

для обучающихся по направлению подготовки **27.03.02 Управление качеством,**  
направленность (профиль): **«Управление качеством в социально-экономических системах»**

(прикладной бакалавриат),

разработанную на кафедре мировой экономики и менеджмента

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет

Разработчики: д-р экон. наук, профессор кафедры мировой экономики и менеджмента

**Никулина Ольга Валерьевна**

канд. экон. наук, зав. кафедрой экономики и управления инновационными системами

**Литвинский Кирилл Олегович**

Содержание рабочей программы охватывает весь материал, необходимый для обучения бакалавров высших учебных заведений по дисциплине «Организационное поведение». Рабочая программа включает тематическое планирование, учитывающее максимальную нагрузку и часы на практические занятия. В программе указаны предмет, задачи и цели изучения дисциплины «Организационное поведение», содержание лекционного курса, примерный перечень практических занятий, примерные направления тематики контрольных заданий, рефератов, а также список рекомендуемой литературы.

Рабочая программа «Организационное поведение» предназначена для реализации государственных требований и минимального содержания к уровню подготовки бакалавров по направлению 27.03.02 Управление качеством, направленность (профиль) «Управление качеством в социально-экономических системах».

Содержание дисциплины в рабочей программе разбито по темам, определены знания, умения и навыки, которыми должны овладеть студенты в результате освоения дисциплины «Организационное поведение». В программе учтена специфика учебного заведения и отражена практическая направленность курса.

Данная рабочая программа может быть рекомендована для преподавания дисциплины «Организационное поведение» по направлению подготовки 27.03.02 Управление качеством, направленность (профиль) «Управление качеством в социально-экономических системах».

Директор ООО «Юртк-Трейд»



В.А. Хамохинов

## РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу дисциплины (модуля)

### **«Организационное поведение»**

для обучающихся по направлению подготовки **27.03.02 Управление качеством,**  
направленность (профиль): **«Управление качеством в социально-экономических**  
**системах»**

**(прикладной бакалавриат),**

разработанную на кафедре мировой экономики и менеджмента

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет

Разработчики: д-р экон. наук, профессор кафедры мировой экономики и  
менеджмента

**Никулина Ольга Валерьевна**

канд. экон. наук, зав. кафедрой экономики и управления инновационными  
системами

**Литвинский Кирилл Олегович**

Дисциплина «Организационное поведение» изучается студентами третьего года обучения по направлению подготовки 27.03.02 Управление качеством, направленность (профиль) «Управление качеством в социально-экономических системах» и представляет продвинутый уровень изучения современных концепций организации коммерческой деятельности. Курс читается в 5-м семестре, после ряда общеэкономических и общих дисциплин по экономике и менеджменту, что позволяет наиболее эффективно усваивать учебный материал в рамках данного курса. Учебным планом предусмотрены лекционные, практические занятия и самостоятельная работа, по окончании которых студенты сдают зачет.

Тематика и содержание методических указаний, разработанных д.э.н., профессором кафедры мировой экономики и менеджмента Никулиной О.В. и к.э.н., доцентом Литвинским К.О. по данному курсу, соответствуют требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 27.03.02 Управление качеством, направленность (профиль) «Управление качеством в социально-экономических системах» и примерной ООП по соответствующему профилю.

Рецензируемая рабочая программа содержит расширенные планы разделов курса, учебные цели, краткое содержание лекций и практических занятий, вопросы для промежуточного контроля и подготовки к зачету, примерный перечень тем рефератов, список рекомендуемой литературы, а также рекомендации по написанию рефератов и по организации учебного процесса в рамках изучения данной дисциплины. В связи с вышеизложенным разработанная Никулиной О.В. и Литвинским К.О. рабочая программа по дисциплине «Организационное поведение» может быть рекомендована для преподавания указанной дисциплины по направлению подготовки 27.03.02 Управление качеством, направленность (профиль) «Управление качеством в социально-экономических системах».

Д.э.н., профессор кафедры маркетинга и торгового дела  
ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»



А.А. Воронов