

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



УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по работе с филиалами

Евдокимов А.А.

» 08 2015г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.16 Организационное поведение

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): 38.03.03 Управление персоналом

Форма обучения: очная

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

Краснодар 2015

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Программу составила:

Гуренкова О.В. канд. социол. наук, доцент, зав. кафедрой социально-гуманитарных дисциплин

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры (выпускающей) экономики и менеджмента
протокол № № 1 «28» августа 2017г.

Заведующий кафедрой Косенко С.Г.

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

канд. экон. наук, доц. Кабачевская Е.А.

Рецензенты:

Гаврюшин М.В. зам. директора по основной деятельности МАУК «Театр драмы и комедии»

Ящук Н. Ю., канд. психол. наук, доцент кафедры гуманитарных и естественнонаучных дисциплин филиала ФГБОУ ВО КубГУ в г. Тихорецке

Лист изменений к рабочей программе учебной дисциплины
«Организационное поведение»

Содержание изменений	№ протокола заседания кафедры, дата	ФИО / подпись зав. кафедрой
В соответствии с выходом нового приказа от 05.04.2017 №301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры» была изменена рабочая программа	№ 1 28.08.2017г.	

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цели освоения дисциплины

Основной целью курса «Организационное поведение» является ознакомление обучающихся с принципами поведения человека в организации, групповой динамикой и поведением организации в целом, в формировании навыков практической деятельности по основным направлениям управления поведением сотрудников организации.

1.2 Задачи дисциплины:

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

1.3 Место дисциплины в структуре образовательной программы.

Дисциплина «Организационное поведение» относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

Требования к входным знаниям, умениям и компетенциям формируются на основе изучения предшествующих дисциплин: «Основы управления персоналом», «Управление персоналом организации», «Психология» и др.

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся общепрофессиональных/профессиональных компетенций (ОПК/ПК)

№	Компетенция	Компонентный состав компетенций		
		знает	умеет	владеет

1	ОПК-7 готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	- основы кооперации с коллегами, к работе на общий результат и специфику организационного лидерства;	- сформировать концептуальные знания формирования команд;	- знаниями организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
2	ПК-28 знанием корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации, владением навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций	- основы корпоративных коммуникационных каналов и средств передачи информации в формировании организационного поведения	-управлять поведением сотрудников организации	- навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций организации

3	ПК-33 владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания	- основы самоуправления и самостоятельного обучения, готовности транслировать их своим коллегам в рамках организационного поведения	-предупреждать и проводить профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания в рамках организационного поведения	- навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам в рамках 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 ОФО).

Вид учебной работы		Всего часов	Семестры (часы)			
			5	—		
Контактная работа, в том числе:						
Аудиторные занятия (всего):		36	36			
Занятия лекционного типа		18	18	-	-	-
Лабораторные занятия		-	-	-	-	-
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		18	18	-	-	-
		-	-	-	-	-
Иная контактная работа:						
Контроль самостоятельной работы (КСР)		9	9			
Промежуточная аттестация (ИКР)		7,2	7,2			
Курсовая работа (КРП)		4	4			
Самостоятельная работа, в том числе:		19,8	19,8			
Курсовая работа (подготовка и написание)		5	5	-	-	-
Проработка учебного (теоретического) материала		4	4	-	-	-
Анализ научно-методической литературы		4	4	-	-	-
Реферат, эссе		2	2	-	-	-
Подготовка к текущему контролю		4,8	4,8	-	-	-
Контроль:						
Подготовка к зачету						
Общая трудоемкость	час.	72	72	-	-	-
	в том числе контактная работа	52,2	52,2			

	зач. ед	2	2			
--	---------	---	---	--	--	--

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 5 семестре (очная форма)

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа (СРС)
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1	Управление поведением людей	28	9	9		10
2	Управление группами	27,8	9	9		9,8
	<i>Итого по дисциплине:</i>		18	18	-	19.8
	<i>в том числе курсовая работа</i>					5

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

2.3 Содержание разделов дисциплины:

2.3.1 Занятия лекционного типа.

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Управление поведением людей	Тема 1. Введение в организационное поведение Человек как личность и как субъект деятельности. Социальная осмысленность управления. Определение дисциплины организационного поведения. Концепции менеджмента, на которые опирается организационное поведение. Подходы и методы к изучению организационного поведения. Понятие, генезис и цели организационного поведения. Междисциплинарный характер теории организационного поведения. Основополагающие концепции организационного поведения. Элементы системы организационного поведения. Модели организационного поведения. Современные проблемы ОП.	Реферат (Р)

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

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

2.3.2. Занятия семинарского типа

№ раздела	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Управление поведением людей	Тема 1. Человек как личность и как субъект деятельности Понятие, генезис и цели организационного поведения. Междисциплинарный характер теории организационного поведения. Основополагающие концепции организационного поведения. Элементы системы организационного поведения. Модели организационного поведения. Современные проблемы ОП. Особенности организационного поведения в России. Тема 2. Теоретические основы мотивации труда Основные понятия в теории мотивации: потребность, мотив, мотивация, направленность, стимул. Классификации потребностей и мотивов. Краткая история развития теорий мотивации. Тема 3. Структура, функция и механизмы трудовой мотивации Мотивация и стимуляция. Основные подходы к стимулированию трудовой деятельности в организации. Система методов повышения мотивации труда: экономические, целевой метод проектирования и перепроектирование работы («обогащение труда»), метод соучастия или вовлечения сотрудников в управление. Адаптационный подход к повышению мотивации.	Устный опрос (Уо), Тестирование (Т), Дискуссия

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

2.3.3 Лабораторные занятия.

Лабораторные занятия учебным планом не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

1. Анализ основных теорий организационного поведения.
2. Сравнительная характеристика содержательных теорий мотивации.
3. Сравнительная характеристика процессуальных теорий мотивации.
4. Характеристика мотивов приобретения и их влияние на организационное поведение персонала.
5. Управление организационным поведением на основе материального стимулирования труда.
6. Мотивы удовлетворения и их влияние на организационное поведение.
7. Принципы диагностики профессиональной пригодности работников конкретной специальности.
8. Оценка профессиональной пригодности персонала на основе системы MMPI.
9. Оценка профессиональной пригодности персонала на основе теста Т. Лири.
10. Оценка профессиональной пригодности персонала на основе теста М. Люшера.
11. Мотивы безопасности и их использование в управлении организационным поведением.
12. Анализ мотивов подчинения и групповой динамики в организации.
13. Роль формальных и неформальных структур в организационном поведении персонала.
14. Мотивы энергосбережения и их связь с организационным поведением персонала.
15. Характеристика основных сбоев в управлении организационным поведением.
16. Оценка эффективности системы мотивации труда в конкретной организации.
17. Анализ и сравнительная характеристика основных теорий власти в менеджменте.
18. Анализ и сравнительная характеристика поведенческих теорий лидерства.
19. Анализ и сравнительная характеристика ситуационных теорий лидерства.
20. Неконструктивные конфликты в управлении и их дисфункциональные последствия.
21. Продуктивные конфликты и их роль в управлении организационным поведением.
22. Способы устранения конфликтов и условия их применения.
23. Управление организационными изменениями.
24. Стрессы и их влияние на эффективность трудовой деятельности персонала организации.
25. Управление персоналом в стрессовых ситуациях.
26. Принципы и методы психогигиены стресса в управлении организационным поведением.
27. Организационное поведение и национальный менталитет.
28. Управление коммуникациями в организационном поведении.
29. Групповые нормы, их разновидности, условия формирования, влияние на поведение индивида в организации
30. Содержательные теории мотивации. Сильные и слабые стороны содержательных теорий мотивации

Методические рекомендации по подготовке и защите курсовой работы

Курсовая работа является самостоятельным научным исследованием и относится к разряду учебно-исследовательских работ. Основная задача курсовой работы состоит в

том, чтобы показать умение студента делать самостоятельные теоретические обобщения и практические выводы, обоснованные предложения и рекомендации. Курсовая работа призвана развивать у студента навыки самостоятельного анализа и синтеза, оценки социально-экономических явлений и подготовить его к будущей практической деятельности.

Курсовая работа должна:

- носить творческий характер;
- выполняться с использованием актуальных данных и действующих нормативных правовых актов;
- отвечать требованиям логичного, ясного и четкого изложения материала, доказательности и достоверности фактов;
- отражать умения студента пользоваться рациональными приемами поиска, отбора, обработки и систематизации информации, способность работать с нормативно-правовыми актами;
- быть правильно оформлена (четкая структура, аккуратность исполнения, завершенность, грамотное оформление библиографических ссылок, списка использованных источников).

Подготовка курсовой работы должна не столько решать научные проблемы, сколько служить свидетельством того, что ее автор научился самостоятельно вести научный поиск, видеть профессиональные проблемы и владеет наиболее общими методами и приемами их решения.

Алгоритм подготовки и защиты курсовой работы.

1. Выбор темы курсовой работы.
2. Планирование курсовой работы.
3. Создание концепции курсовой работы.
4. Описание научной проблемы.
5. Анализ степени изученности проблемы в науке.
6. Определение объекта и предмета исследования.
7. Определение цели и задач курсовой работы.
8. Описание теоретической основы курсовой работы.
9. Описание эмпирической базы курсовой работы.
10. Описание методов сбора и анализа данных.
11. Подготовка доклада по курсовой работе.
12. Защита курсовой работы.

Примерная тематика курсовых работ разрабатывается кафедрами и систематически обновляется.

При оценке курсовой работы помимо текста значимыми также являются качество выступления на защите, глубина и полнота его ответов на вопросы присутствующих.

Курсовая работа включает следующие структурные элементы: титульный лист, содержание, введение, основная часть, заключением, список использованных источников, приложение (при необходимости).

Во введении обозначается проблема, избранная для изучения, обосновывается ее актуальность, показывается степень ее разработки, место и значение в соответствующей области науки или практики, дается анализ источников и литературы, определяются объект, предмет, цели и задачи, методика исследования.

В основной части работы излагается материал темы, решаются задачи, поставленные во введении. Содержание работы должно соответствовать и раскрывать название темы курсовой работы.

Основное содержание, как правило, разделяют на 2-3 главы, согласно логике, раскрываемой темы. В свою очередь каждая из глав может содержать несколько параграфов. В первой главе, как правило, дается обзор существующих теоретических аспектов, на основе которых обучающийся делает научные предположения и выводы.

Вторая и третья главы включают изложение практических исследований, а также авторские рекомендации по решению выявленных проблем в рамках темы курсовой работы.

Заключение – самостоятельная часть курсовой работы. Заключение не должно содержать пересказ содержания исследования. В заключение, как правило, сначала вновь возвращаются к достигнутым выводам в конце каждой главы выводы, и делается один общий вывод.

Список использованных источников помещается после заключения. Включенные в список источники должны иметь отражение в тексте работы. Список источников свидетельствует о степени изученности проблемы и сформированных у студента навыков самостоятельной работы

В приложения включаются связанные с выполненной курсовой работой материалы, которые по каким-либо причинам не могут быть внесены в основную часть: справочные материалы, таблицы, схемы, нормативные документы, образцы документов, инструкции, методики (иные материалы), разработанные в процессе выполнения работы, иллюстрации вспомогательного характера, формулы и т.д.

Процедура защита курсовой работы.

Защита курсовой работы является обязательным заключительным этапом курсового проектирования. Она проводится за счёт времени, предусмотренного студенту на выполнение курсовой работы. Сроки защиты курсовой работы сообщаются студентам на первом занятии при озвучивании процедуры промежуточной аттестации по дисциплине.

При защите курсовой работы публично студент, защищающий курсовую работу, должен сделать сообщение о проделанной работе продолжительностью 5 – 10 минут. В сообщении излагаются основные требования и пути реализации задания, описываются решения, применённые студентом при разработке проблемных вопросов темы. Защита может проходить с использованием компьютерной презентации.

При изложении материала на защите студент должен продемонстрировать:

- умение кратко, чётко и грамотно излагать содержание выполненной и представленной на защиту курсовой работы;
- владение научным аппаратом по теме курсовой работы;
- умение обосновать выбранный вариант решения проблемы, связанной с устройством, технологией, алгоритмом, программой исследования и т. д.;
- владение теоретическим материалом по тематике курсовой работы;
- хорошее владение материалом курсовой работы.

После сообщения студент отвечает на вопросы присутствующих, касающиеся темы курсовой работы.

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

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1	Проработка учебного (теоретического) материала	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1)
2	Анализ научно-методической литературы	Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1); Основная и дополнительная литература по дисциплине.
3	Подготовка рефератов, эссе	Методические рекомендации по подготовке, написанию и порядку оформления рефератов и эссе (рассмотрены и утверждены на заседании кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире 28 августа 2017 г., протокол №1)
4	Подготовка курсовой работы	Структура и оформление бакалаврской, дипломной, курсовой работ и магистерской диссертации: учебно-методических указаниях./ сост. М.Б. Астапов, Ж.О. Карапетян, О.А. Бондаренко. – Краснодар: Кубанский гос. ун-т, 2016. – 474 с. – URL: https://kubsu.ru/sites/default/files/page/30517.pdf

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии.

При реализации учебной работы по дисциплине используются как традиционные образовательные технологии, ориентированные на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к обучающемуся, так и активные и интерактивные формы проведения занятий - проблемная лекция, лекция-визуализация, дискуссия, «круглый стол».

Используемые образовательные технологии по-новому реализуют содержание обучения и обеспечивают реализацию компетенций данной дисциплины, подразумевая научные подходы к организации образовательного процесса, изменяют и предоставляют новые формы, методы и средства обучения.

Семестр	Вид занятия (ПЗ)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
5	ПЗ - Управление поведением людей	Дискуссия	2
	ПЗ - Управление группами	Круглый стол	2
Итого:			4

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля.

Примерные вопросы для устного опроса

Тема 1. Теоретические основы мотивации труда

1. Классические теории поведения человека в организации
2. Ситуационный подход к поведению человека в организации
3. Мотивация и результативность организации
4. Современные теории мотивации
5. Классические теории мотивации

Тема 2. Информация и коммуникации

1. Коммуникация в организации: особенности межличностного восприятия и типичные ошибки восприятия
2. Коммуникационный процесс
3. Искусство общения
4. Понятие о коммуникации
5. Коммуникативное поведение руководителя

Тема 3. Теоретические основы мотивации труда

1. Мотивация работников: основные подходы к применению
2. Понятие мотивации и элементы мотивации работы
3. Классификация теорий мотивации: содержательные и процессуальные теории

Примерные тестовые задания:

1. Подчеркните правильный ответ.

Организационное поведение – это:

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

2. Какие факторы наиболее полно определяют организационное поведение:

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

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

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

4. Какие подструктуры не включает внутренняя структура личности:

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

5. Какова цель создания организации:

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

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

- 1) экономические условия;
- 2) потребители;
- 3) законодательство;
- 4) техника и технология;
- 5) взаимоотношения в коллективе;
- 6) организационная культура;
- 7) система ценностей в обществе;
- 8) конкуренты.

7. Какой из методов стимулирования является наиболее эффективным:

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

8. Определите последовательность стадий развития коллектива:

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

9. В силу каких причин менеджеры создают свою команду?

Выберите необходимые причины:

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

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

- 1) да;
- 2) нет.

Примерные темы рефератов

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

Примерные темы эссе

1. Виртуализация организационных процессов: методы разработки основных документов организации, регулирующих поведение.
2. Особенности и недостатки виртуального взаимодействия сотрудников.

3. Влияние дистанционного взаимодействия сотрудников на организационное поведение.
4. Особенности и недостатки дистанционного обучения сотрудников организации.
5. Разработка показателей эффективности дистанционного взаимодействия сотрудников организации.
6. Разработка показателей эффективности дистанционного обучения сотрудников организации.
7. Разработка корпоративного кодекса ВУЗа.
8. Разработка показателей эффективности дистанционного обучения сотрудников международных организации.
9. Организационные правила и статусы: проблемы снижения девиантности организационного поведения.
10. Роль женщины в управлении корпорацией.

4.2 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации.

Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Виды организаций и их роль в современном обществе
2. Структурная и ситуативная власть в организации
3. Место и роль личности в организации
4. Межличностная власть: законная (институциональная), поощрительная и принудительная
5. Понятие организационной культуры, и ее составляющие
6. Поведенческие ресурсы управления
7. Власть руководителя и власть подчиненных, баланс власти
8. Руководство в организации и гендерные проблемы
9. Формирование бихевиоризма как научного направления, особенности бихевиористского подхода в менеджменте
10. Соционическая типология руководителей
11. Понятия руководства и лидерства
12. Различия индивидуального поведения работников как фактор эффективного управления
13. Этапы формирования и развития рабочих групп
14. Межличностные коммуникации
15. Структура и содержание организационной культуры
16. Типовые организационные структуры (линейная, функциональная, штабная, дивизиональная, проектная, матричная), их преимущества и недостатки, области эффективного применения, влияние на индивидуальное и групповое поведение
17. Понятие организационной структуры фирмы, ее элементы и параметры
18. Понятие личности, основные факторы влияющие на формирование личности
19. Основные социально -психологические характеристики личности
20. Природа конфликтов в организациях, классификация видов конфликтов
21. Групповые нормы, их разновидности, условия формирования, влияние на поведение индивида в организации
22. Понятие мотивации и элементы мотивации работы
23. Классификация теорий мотивации: содержательные и процессуальные теории
24. Групповые нормы, их разновидности, условия формирования, влияние на поведение индивида в организации
25. Методы изучения малых групп
26. Содержательные теории мотивации. Сильные и слабые стороны

- содержательных теорий мотивации
27. Технологии создания мотивирующей работы
28. Сопротивление изменениям в организации
29. Методы оценки эффективности труда
30. Системы вознаграждений, и удовлетворение работников

Уровень требований и критерии оценок на зачете

Оценка «зачтено» выставляется, если компетенции дисциплины полностью освоены, обучающийся владеет материалом, отвечает на основные и дополнительные вопросы.

Оценка «не зачтено» выставляется, если компетенции дисциплины не освоены, обучающийся не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки.

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

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

5.1. Основная литература:

1. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 395 с. — URL: <https://biblio-online.ru/viewer/0A2A9048-1707-4C41-AAA9-1390E8D928D4#page/1>

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья имеются издания в электронном виде в электронно-библиотечных системах «Лань» и «Юрайт» и др.

5.2 Дополнительная литература:

1. Голубкова, О. А. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 223 с. — URL: <https://biblio-online.ru/viewer/74C52DDC-5B76-460A-9C9B-7CDE386CBE7B#page/1>

5.3 Периодические издания:

1. Организатор производства <https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=8958>

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в том числе профессиональные базы данных и информационные справочные системы, необходимые для освоения дисциплины.

1. Электронная библиотека «Издательского дома «Гребенников» - URL: www.grebennikon.ru
2. «Электронная библиотека диссертаций» Российской Государственной Библиотеки (РГБ). - URL: <https://dvs.rsl.ru/>
3. Базы данных компании «Ист Вью». - URL: <http://dlib.eastview.com>
4. ЭБС издательства «Лань». - URL: <https://e.lanbook.com>
5. ЭБС «Университетская библиотека ONLINE». - URL: www.biblioclub.ru
6. ЭБС «Юрайт». - URL: <http://www.biblio-online.ru/>
7. Научная электронная библиотека (НЭБ) «eLibrary.ru». - URL: <http://www.elibrary.ru>
8. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда. - URL: <http://lib.mylibrary.com>
9. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» - <http://www.consultant.ru>
10. Электронный периодический справочник «Системы гарант» - <http://www.garant.ru>

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

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

Подготовка к практическим занятиям.

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

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

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

непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

Написание эссе. Эссе – вид самостоятельной работы, представляющий собой небольшое по объему и свободное по композиции сочинение на заданную тему, отражающее подчеркнуто индивидуальную позицию автора. Рекомендуемый объем эссе – 2-3 печатные страницы.

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

Самостоятельная работа по дисциплине включает следующие виды работ:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- подготовка к семинарским занятиям;
- написание реферата и эссе по заданной проблеме.

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.

Круглый стол. В современном значении выражение «круглый стол» употребляется как название одного из способов организации обсуждения некоторого вопроса. Этот способ характеризуется следующими особенностями: – все участники круглого стола выступают в роли проponentов, т.е. должны выражать мнение по поводу обсуждаемого вопроса, а не по поводу мнений других участников. У проponentа две задачи: добиться, чтобы оппоненты поняли его и поверили; – все участники обсуждения равноправны; – никто не имеет права диктовать свою волю и решения. Чаще всего круглый стол играет скорее информационную роль, а не служит инструментом выработки конкретных решений.

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

Написание курсовой работы является одной из форм самостоятельной учебной и научно-исследовательской работы студентов. Написание курсовой работы направлено на углубление и закрепление знаний, развитие навыков самостоятельного изучения и анализа источников информации, а также формирование навыков практической работы в области выполнения расчетов и формулирования выводов.

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

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

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

8.1 Перечень информационных технологий.

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

8.2 Перечень необходимого лицензионного программного обеспечения

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

8.3 Перечень информационных справочных систем:

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

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

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа
2.	Семинарские занятия	Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа
3.	Групповые	Учебные аудитории для групповых и индивидуальных

	(индивидуальные) консультации	консультаций
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно- образовательную среду университета.