МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет управления и психологии



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.04 Организационное поведение

Направление подготовки/специальность 11.03.01 Радиотехника

Направленность (профиль) / специализация Радиотехнические средства передачи, приема и отработки сигналов

Форма обучения очная

Квалификация бакалавр

Краснодар 2019

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины

Формирование системных знаний об основных закономерностях поведения человека в организации и практических навыков эффективного управления совместной деятельностью с учетом комплексного анализа индивидуальных особенностей работников и целей развития организации.

1.2 Задачи дисциплины

- способствовать формированию у студентов теоретических представлений об организационном поведении как области научного знания;
- дать целостное представление о современном состоянии и тенденциях развития организационного поведения;
- изучить основные типы и формы поведения людей в организации;
- ознакомить с основными социальными процессами и факторами, регулирующими поведение работников;
- сформировать понимание поведения индивидов и групп в организациях различных организационно-правовых форм и форм собственности, а также выработать навыки целенаправленного воздействия на сотрудников с целью корректировки их трудового поведения;
- сформировать на основе полученных знаний практические навыки работы в команде, делового общения, мотивации и стимулирования сотрудников, разрешения конфликтов, формирования и развития корпоративной культуры с целью повышения эффективности деятельности организации в целом.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.О.04 «Организационное поведение» относится к обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

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 универсальной компетенции (УК)

№ п.п.	Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции		
		знает	**умеет**	**владеет**
1.	УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	принципы развития и закономерности функционирования организации, основы управления поведением индивида и групп в организациях	организовывать командное взаимодействие для повышения эффективности деятельности организации	современными технологиями управления поведением работников с учетом их индивидуальных особенностей и целей организационного развития

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)			
			1			
Контактная работа, в том числе:		**36,2**	**36,2**			
Аудиторные занятия (всего):		**34**	**34**			
Занятия лекционного типа		16	16			
Лабораторные занятия		-	-			
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия)		18	18			
Иная контактная работа:						
Контроль самостоятельной работы (КСР)		2	2			
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2	0,2			
Самостоятельная работа, в том числе:		**35,8**	**35,8**			
Курсовая работа		-	-			
Проработка учебного (теоретического) материала		11,8	11,8			
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)		12	12			
Реферат		4	4			
Эссе		4	4			
Подготовка к текущему контролю		4	4			
Контроль:						
Подготовка к зачету						
Общая трудоемкость	**час.**	**72**	**72**			
	в том числе контактная работа	**36,2**	**36,2**			
	зач. ед	**2**	**2**			

2.2 Структура дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 1 семестре *(очная форма)*

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

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	СРС
1	2	3	4	5	6	7
1.	Понятие и сущность организации. Предметное поле организационного поведения.	7	2	2		3
2.	Сущность, эволюция и характеристика типов организационных и управленческих структур	7	2	2		3
3.	Управление группами работников и групповая динамика в организациях	8	2	2		4
4.	Основы бизнес-коммуникаций	7	2	2		3
5.	Власть, руководство и лидерство в организациях	6,8	-	2		4,8
6.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	7	2	2		3
7.	Управление конфликтами в организациях	8	2	2		4
8.	Организационная культура и поведение работников	7	2	2		3
9.	Организационные изменения	8	2	2		4
ИТОГО по разделам дисциплины		65,8	16	18	-	31,8

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа
			Л	ПЗ	ЛР	СРС
1	2	3	4	5	6	7
Контроль самостоятельной работы (КСР)		2				
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2				
Подготовка к текущему контролю		4				
Общая трудоемкость по дисциплине		72				

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.	Понятие и сущность организации. Предметное поле организационного поведения.	Понятие организации, ее внешняя и внутренняя среда. Сущность организационного поведения и его практическая цель. Сфера действия организационного поведения. Взаимодействие личности и организации в разных моделях организационного поведения.	Т, Рп
2.	Сущность, эволюция и характеристика типов организационных и управленческих структур	Понятие «организационная структура». Тенденции изменения организационных структур управления. Основные элементы организационной структуры. Основные типы организационных структур, их преимущества и недостатки.	Рп
3.	Управление группами работников и групповая динамика в организациях	Роль, понятие и виды групп в организации. Ролевой репертуар работников организации. Процесс группоообразования. Стадии развития групп. Командообразование. Практические проблемы организации командной работы. Эффективность работы группы. Групповая сплоченность.	Рп
4.	Основы бизнес-коммуникаций	Процесс коммуникации. Виды коммуникаций в организации. Барьеры эффективной коммуникации. Коммуникационные сети.	Рп
5.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Понятие «мотивация трудовой деятельности». Содержательные и процессуальные теории мотивации. Мотивационные процесс. Система мотивации и стимулирования труда. Результативность мотивации и стимулирования труда.	Рп
6.	Управление конфликтами в организациях	Понятие «организационный конфликт». Типология организационных конфликтов. Стратегия поведения личности в конфликте. Методы управления конфликтным поведением работников организации. Методы разрешения конфликтных ситуаций в организации.	Рп

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
7.	Организационная культура и поведение работников	Влияние организационной культуры на поведение работников. Типология организационной культуры. Уровни и компоненты организационной кульуры. Формирование, поддержание и изменение организационной культуры.	Рп
8.	Организационные изменения	Концепции и модели организационного развития. Модели и этапы изменений в организации. Сопротивление изменениям в организациях. Современные методы преодоления сопротивления изменениям.	Э

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела (темы)	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Понятие и сущность организации. Предметное поле организационного поведения.	Поведение и его источники. Факты, уровни и типы поведения. Понятие организации. Организация как процесс и как явление. Общие черты организации. Типы организаций. Условия возникновения и развития организации. Жизненный цикл организации. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. Организационное поведение как отрасль знаний. Объект и предмет организационного поведения.	Устный ответ на семинаре, тезаурус основных понятий
2.	Сущность, эволюция и характеристика типов организационных и управленческих структур	Составляющие элементы организационной структуры. Факторы, определяющие организационную структуру. Тенденции развития организационных структур. Критерии организационной эффективности.	Устный ответ на семинаре, участие в групповой работе
3.	Управление группами работников и групповая динамика в организациях	Доверие и делегирование полномочий в организации и команде. Психологические проблемы межличностного и межгруппового взаимодействия. Факторы эффективности групповой работы. Отличительные признаки команды. Кризисы и конфликты в групповом взаимодействии. Методы достижения эффективной командной работы.	Устный ответ на семинаре, участие в дискуссии

№	Наименование раздела (темы)	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
4.	Основы бизнес-коммуникаций	Межличностные и организационные формы коммуникации, их барьеры. Характеристики различных форм бизнес-коммуникаций. Первичные и вторичные коммуникационные сети. Управление бизнес-коммуникациями.	Устный ответ на семинаре, разбор практических ситуаций
5.	Власть, руководство и лидерство в организациях	Истоки и классические исследования лидерства. Теория личностных черт, поведенческий подход, ситуационные теории. Природа лидерства, лидерство и организационное поведение. Понятие власти и ее источники. Современные оценки феномена лидерства. Злоупотребление властью.	Устный ответ на семинаре, реферат по теме «Патологии власти и лидерства»
6.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Теория иерархии потребностей А. Маслоу. Двухфакторная модель трудовой мотивации Ф. Херцберга. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда. Теория ERG К.Альдерфера. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости Л. Портера – Э. Лоулера. Теория XY Д. МакГрегора.	Устный ответ на семинаре, разбор практических ситуаций, участие в групповой работе
7.	Управление конфликтами в организациях	Система управления организационными конфликтами. Методы профилактики конфликтов в организациях. Методы воздействия на конфликтую ситуацию. Основные способы разрешения организационных конфликтов.	Устный ответ на семинаре, разбор практических ситуаций
8.	Организационная культура и поведение работников	Факторы, влияющие на формирование организационной культуры. Современная ситуация и перспективы развития организационной культуры в России. Формирование репутации организации. Управление деловой репутацией организации.	Устный ответ на семинаре, разбор практических ситуаций
9.	Организационные изменения	Природа и типы организационных изменений. Концепция организационного развития, ее достоинства и ограничения. Факторы, детерминирующие процесс организационных изменений. Управление стрессом в процессе организационных изменений.	Устный ответ на семинаре, разбор практических ситуаций, эссе на тему «Современные тенденции развития организации»

2.3.3 Лабораторные занятия – не предусмотрены**.**

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов) – не предусмотрены.

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

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
1.	Подготовка сообщений, презентаций	Методические указания по организации самостоятельной работы, утвержденные кафедрой социальной работы, психологии и педагогики высшего образования, протокол № 15 от 20.04.2017 г.
2.	Тезаурус	Методические рекомендации по составлению тезауруса основных понятий, утвержденные кафедрой социальной работы, психологии и педагогики высшего образования, протокол № 15 от 20.04.2017 г.
3.	Реферат	Методические рекомендации по написанию рефератов, утвержденные кафедрой социальной работы, психологии и педагогики высшего образования, протокол № 15 от 20.04.2017 г.
4.	Эссе	Методические рекомендации по написанию эссе, утвержденные кафедрой социальной работы, психологии и педагогики высшего образования, протокол № 15 от 20.04.2017 г.

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

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа,

– в форме аудиофайла,

– в печатной форме на языке Брайля.

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,

– в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

3. Образовательные технологии

В преподавании курса используются современные образовательные технологии:

- мультимедийные лекции с элементами дискуссии;
- информационно-коммуникативные технологии;
- проблемное обучение.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий.

На этапе изучения разделов, которые носят теоретико-практический характер, используются групповые и самостоятельные формы работы, направленные на осмысление имеющихся проблем предмета обучения, формирование собственной аргументированной

позиции по проблемным аспектам изучаемой темы. Здесь используется такие образовательные технологии как:

- работа в малых группах/парах по разбору конкретных ситуаций;
- лекция с элементами дискуссии;
- анализ рефератов, эссе;
- разбор проблемных ситуаций.

Так же используются методы обучения, направленные на формирование умений и навыков по вопросам диагностики и анализа предметного поля организационного поведения. Для этого внедрены следующие образовательные технологии:

1. *Проведение проблемного семинара*, в рамках которого студенты решают двуединую задачу: а) получают знания по очередной теме учебного модуля; б) способствуют решению проблемных ситуаций.

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

4.Оценочные и методические материалы

4.1 Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Организационное поведение».

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме доклада-презентации по проблемным вопросам, разноуровневых заданий, рефератов, эссе, ситуационных задач и **промежуточной аттестации** в форме вопросов к зачету.

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.

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1.	Понятие и сущность организации. Предметное поле организационного поведения.	УК-3 знать принципы развития и закономерности функционирования организации, основы управления поведением индивида и групп в организациях уметь организовывать командное взаимодействие для повышения эффективности деятельности организации владеть современными технологиями управления поведением работников с учетом их индивидуальных особенностей и целей организационного развития	тезаурус основных понятий, устный ответ на семинаре, участие в групповой и индивидуальной работе (разбор практических ситуаций)	Вопросы на зачете 1-4
2.	Сущность, эволюция и характеристика типов организационных и управленческих структур	УК-3 знать принципы развития и закономерности функционирования организации, основы управления поведением индивида и групп в организациях уметь организовывать командное взаимодействие для повышения эффективности деятельности организации владеть современными технологиями управления поведением работников с учетом их индивидуальных особенностей и целей организационного развития	устный ответ на семинаре, участие в групповой и индивидуальной работе (разбор практических ситуаций)	Вопрос на зачете 5
3.	Управление группами работников и групповая динамика в организациях	УК-3 знать принципы развития и закономерности функционирования организации, основы управления поведением индивида и групп в организациях уметь организовывать командное взаимодействие для повышения эффективности деятельности организации владеть современными технологиями управления поведением работников с учетом их индивидуальных особенностей и целей организационного развития	устный ответ на семинаре, участие в групповой и индивидуальной работе (разбор практических ситуаций)	Вопросы на зачете 6-12
4.	Основы бизнес-коммуникаций	УК-3 знать принципы развития и закономерности функционирования организации, основы управления поведением	устный ответ на семинаре, участие в групповой и индивидуальной работе (разбор	Вопросы на зачете 16-20

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
		индивида и групп в организациях уметь организовывать командное взаимодействие для повышения эффективности деятельности организации владеть современными технологиями управления поведением работников с учетом их индивидуальных особенностей и целей организационного развития	практических ситуаций)	
5.	Власть, руководство и лидерство в организациях	УК-3 знать принципы развития и закономерности функционирования организации, основы управления поведением индивида и групп в организациях уметь организовывать командное взаимодействие для повышения эффективности деятельности организации владеть современными технологиями управления поведением работников с учетом их индивидуальных особенностей и целей организационного развития	устный ответ на семинаре, участие в групповой и индивидуальной работе (разбор практических ситуаций), подготовка и презентация реферата по предложенной теме	Вопросы на зачете 13-15, 21-24
6.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	УК-3 знать принципы развития и закономерности функционирования организации, основы управления поведением индивида и групп в организациях уметь организовывать командное взаимодействие для повышения эффективности деятельности организации владеть современными технологиями управления поведением работников с учетом их индивидуальных особенностей и целей организационного развития	устный ответ на семинаре, участие в групповой и индивидуальной работе (разбор практических ситуаций)	Вопросы на зачете 29-32
7.	Управление конфликтами в организациях	УК-3 знать принципы развития и закономерности функционирования организации, основы управления поведением индивида и групп в организациях уметь организовывать командное взаимодействие для повышения эффективности деятельности организации владеть современными технологиями управления	устный ответ на семинаре, участие в групповой и индивидуальной работе (разбор практических ситуаций)	Вопросы на зачете 33-34

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины*	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
		поведением работников с учетом их индивидуальных особенностей и целей организационного развития		
8.	Организационная культура и поведение работников	УК-3 знать принципы развития и закономерности функционирования организации, основы управления поведением индивида и групп в организациях уметь организовывать командное взаимодействие для повышения эффективности деятельности организации владеть современными технологиями управления поведением работников с учетом их индивидуальных особенностей и целей организационного развития	устный ответ на семинаре, участие в групповой и индивидуальной работе (разбор практических ситуаций)	Вопросы на зачете 25-28
9.	Организационные изменения	УК-3 знать принципы развития и закономерности функционирования организации, основы управления поведением индивида и групп в организациях уметь организовывать командное взаимодействие для повышения эффективности деятельности организации владеть современными технологиями управления поведением работников с учетом их индивидуальных особенностей и целей организационного развития	устный ответ на семинаре, участие в групповой и индивидуальной работе (разбор практических ситуаций), эссе по предложенной теме	Вопросы на зачете 35-38

Показатели, критерии и шкала оценки сформированных компетенций

Код и наименование компетенций	**Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания**		
	пороговый	**базовый**	**продвинутый**
	Оценка		
	Удовлетворительно /зачтено	Хорошо/зачтено	Отлично /зачтено
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	*Знает* основные бизнес-процессы в организации, теории поведения личности и групп в организации	*Знает* закономерности и особенности поведения объектов и субъектов профессиональной деятельности	*Знает* принципы развития и закономерности функционирования организации, основы управления поведением индивида и групп в организациях

Код и наименование компетенций	Соответствие уровней освоения компетенции планируемым результатам обучения и критериям их оценивания		
	пороговый	**базовый**	**продвинутый**
	Оценка		
	Удовлетворительно /зачтено	Хорошо/зачтено	Отлично /зачтено
	Умеет анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые элементы и оценивать их влияние на поведение работников людей	*Умеет* анализировать факторы, формирующие поведение конкретной личности и групп в организации	*Умеет* организовывать командное взаимодействие для повышения эффективности деятельности организации
	Владеет способностью выявлять факторы, детерминирующие поведение людей в организации	*Владеет* навыками социального взаимодействия с коллегами, эффективной работы в команде	*Владеет* современными технологиями управления поведением работников с учетом их индивидуальных особенностей и целей организационного развития

Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Разбор ситуаций в рамках интерактивной части лекционных и семинарских занятий

В Японии в основе управления организацией лежит эффект группизма. Долг и обязанность руководителя заключается в том, чтобы формировать атмосферу эффективного взаимодействия подчиненных. Какие, по вашему мнению, меры являются наиболее эффективными для создания и поддержания подобной атмосферы?

1. Вне зависимости от сферы деятельности (производство, торговля, сервис) следует создавать атмосферу соперничества между рабочими, проектными группами и подразделениями;
2. Определить объем работы в рамках организации, распределить ее между всеми подчиненными и каждый из сотрудников не должен выходить из сферы своей компетентности. Руководство направлено на достижение успешного выполнения работы каждым работником, и чтобы никто не мешал друг другу;
3. Провести неофициальные мероприятия, в ходе которых сотрудники могли бы непринужденно пообщаться друг с другом и руководством. Наряду с этим, с помощью собраний, летучек способствовать понимаю характера работы друг друга.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством: УК-3 (базовый уровень)

Проблемная ситуация «Распределение премии».

Вы являетесь менеджером по управлению персоналом крупного предприятия, на котором работает 3000 человек. Два года назад лично вами была принята на работу группа выпускников различных учебных заведений. Сегодня на совещании с руководителями различных отделов предприятия вы получили краткую информацию о каждом из них. Андрей, Борис, Денис, Самвел, Эдуард, Федор, Григорий, Елена, Ирина и Жанна имеют высшее образование. Они защитили дипломы эквивалентного уровня, но в различных областях. На момент найма их потенциал представляется блестящим. На мотивацию молодых сотрудников было выделено 150 тыс. рублей. Определите, каким образом

распределите бюджет. Можно использовать средства на различные виды денежного, неденежного стимулирования. Составьте примерную смету с указанием суммы и вида стимулирования. Необходимо распределить весь бюджет.

Андрей

Работает в отделе маркетинга помощником отдела снабжения. Некоторых раздражает его требовательность, но большинство считают его открытым, энергичным, симпатичным молодым человеком, ставящим перед собой конструктивные цели. Что бы он ни предлагал, имеет первостепенное значение. Однако он склонен не афишировать результаты своих опросов, и поэтому его решения не представляются очевидными. Он очень сообразителен.

Борис

Помощник отдела снабжения. Это очень скромный, симпатичный и рассудительный парень. Над каждым проектом он работает скрупулезно, все досконально взвешивает. Он, безусловно, заслуживает доверия. Это "великолепный помощник". Однако вам надо решить, достаточными ли способностями он обладает, чтобы подняться на более высокую ступень.

Самвел

Симпатичный и открытый южанин, он отвечает за один из самых опасных и неприспособленных цехов завода. Мужчины, работающие в этом цехе, грубы и несговорчивы. Они принимают условия работы лишь потому, что получают высокие надбавки. Когда Самвел сравнивает свою работу с работой товарищей, также работающих в системе снабжения, то считает, что его работа намного тяжелее, и надеется, что дирекция это учтет. Он показал хорошие результаты. Но коллектив цеха хочет, чтобы он занимал эту должность еще два или три года.

Денис

Инженер-электрик. Специализируется как в области технологии, так и в системах контроля. Он прошел внутрифирменное повышение квалификации, и его вклад в развитие технологии, особенно если учесть его опыт, является очень весомым. Он обладает большим энтузиазмом, но, к сожалению, мало интересуется людьми, что вызывает недовольство и руководства, и цеха. Надо решить, способен ли он руководить людьми.

Эдуард

Инженер. Он очень способный в плане мастерства. Уже четыре месяца он работает помощником начальника отдела снабжения. В этом отделе он первым получил диплом о высшем образовании, что раздражает его более опытных коллег, не имеющих диплома. Они считают его «белой вороной», опередившей их. Он также не очень-то ладит с ними, и это осложняет его жизнь. Но, несмотря на это, он не оставил свою должность и постепенно благодаря своей смелости и компетентности входит в узкий круг руководителей завода.

Федор

Инженер. Он работает в бюро технических исследований. У его коллег такое же образование, и они хорошо приняли Федора. Он - великолепный специалист в своей области, и вклад, который он вносит в работу коллектива, очень велик. Федор доволен своим положением и, кажется, не стремится добиваться более высоких постов.

Григорий

Вот уже год Григорий работает региональным инспектором по сбыту. Он руководит двенадцатью продавцами. Подчиненные намного старше и опытнее его, и он преодолел немало трудностей, прежде чем утвердился в их глазах. Результаты его работы одобрены дирекцией по сбыту. А его подчиненные считают, что недостаток опыта он компенсирует хорошими теоретическими знаниями, что позволяет в ряде случаев облегчить взаимоотношения с отдельными клиентами.

Елена

Елена, как и Самвел, отвечает за производственный цех. У нее хорошие результаты. И кажется, она имеет к этому способности; о себе она говорит, что является карьеристкой

и не собирается долго оставаться на этой должности. Елена заявила своему начальнику, что хочет занимать более высокие должности.

Ирина

Прошла внутрифирменное повышение квалификации по анализу систем и хочет продолжить свою работу в этой области. Но для аналитика такого класса она показывает средний уровень работы. Если со средним уровнем, то ее сообразительность и быстрота составляют всего 80 %. В своем отделе она самая медлительная. Но на предприятии не хватает аналитиков. А на рынке труда – их дефицит, и средний уровень зарплаты аналитиков сильно подрос.

Жанна

Работает в административном отделе и готовится к сдаче экзаменов по бухгалтерской экспертизе. Коллектив идет ей навстречу и выделяет свободное время. Через год у нее - два диплома. Сейчас же ее результаты хуже, и желание работать значительно снизилось. В разговоре с финансовым начальником выяснилось, что у нее умер отец три месяца назад и на ее иждивении остались мать и младшая сестра. У нее сейчас финансовые затруднения.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством: УК-3 (продвинутый уровень)

Вопросы для дискуссии в рамках лекционных занятий и проблемных семинаров.

*Дискуссионные вопросы по теме «*Понятие и сущность организации. Предметное поле организационного поведения*»*

Поведение и его источники.

Факты, уровни и типы поведения. Понятие организации.

Организация как процесс и как явление. Общие черты организации. Типы организаций.

Условия возникновения и развития организации.

Жизненный цикл организации. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла.

Организационное поведение как отрасль знаний. Объект и предмет организационного поведения.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством: УК-3 (пороговый уровень)

*Дискуссионные вопросы по теме «*Сущность, эволюция и характеристика типов организационных и управленческих структур*»*

Составляющие элементы организационной структуры.

Факторы, определяющие организационную структуру.

Тенденции развития организационных структур.

Критерии организационной эффективности.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством: УК-3 (продвинутый уровень)

*Дискуссионные вопросы по теме «*Управление группами работников и групповая динамика в организациях*»*

Доверие и делегирование полномочий в организации и команде.

Психологические проблемы межличностного и межгруппового взаимодействия.

Факторы эффективности групповой работы.

Отличительные признаки команды.

Кризисы и конфликты в групповом взаимодействии.

Методы достижения эффективной командной работы.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством: УК-3 (базовый уровень)

*Дискуссионные вопросы по теме «*Основы бизнес-коммуникаций*»*

Межличностные и организационные формы коммуникации, их барьеры.

Характеристики различных форм бизнес-коммуникаций.

Первичные и вторичные коммуникационные сети.

Управление бизнес-коммуникациями.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством: УК-3 (базовый уровень)

*Дискуссионные вопросы по теме «*Власть, руководство и лидерство в организациях*»*

Истоки и классические исследования лидерства. Теория личностных черт, поведенческий подход, ситуационные теории.

Природа лидерства, лидерство и организационное поведение.

Современные оценки феномена лидерства.

Понятие власти и ее источники. Злоупотребление властью.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством: УК-3 (базовый уровень)

*Дискуссионные вопросы по теме «*Мотивация и стимулирование трудовой деятельности*»*

Теория иерархии потребностей А. Маслоу.

Двухфакторная модель трудовой мотивации Ф. Херцберга.

Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда.

Теория ERG К.Альдерфера.

Теория ожиданий В. Врума.

Теория справедливости Л. Портера – Э. Лоулера.

Теория XY Д. МакГрегора.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством: УК-3 (базовый уровень)

*Дискуссионные вопросы по теме «*Управление конфликтами в организациях*»*

Система управления организационными конфликтами.

Методы профилактики конфликтов в организациях.

Методы воздействия на конфликтую ситуацию.

Основные способы разрешения организационных конфликтов.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством: УК-3 (продвинутый уровень)

*Дискуссионные вопросы по теме «*Организационная культура и поведение работников*»*

Факторы, влияющие на формирование организационной культуры.

Современная ситуация и перспективы развития организационной культуры в России.

Формирование репутации организации.

Управление деловой репутацией организации.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством: УК-3 (продвинутый уровень)

*Дискуссионные вопросы по теме «*Организационные изменения*»*

Природа и типы организационных изменений.

Концепция организационного развития, ее достоинства и ограничения.

Факторы, детерминирующие процесс организационных изменений.

Управление стрессом в процессе организационных изменений.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством: УК-3 (продвинутый уровень)

Подготовка и презентация индивидуальных заданий по учебной дисциплине

Реферат.

Тема реферата:

1. Патологии власти и лидерства.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством: УК-3 (базовый уровень)

Эссе.

Тема эссе

1. Современные тенденции развития организации.

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством: УК-3 (продвинутый уровень)

Тезаурус основных понятий.

Анализ основных понятий дисциплины «Организационное поведение»

Найдите 3 (и более) определений российских и зарубежных авторов следующих терминов:

- организационное поведение;
- организация;
- поведение.

Результат оформите в таблицу

Образец

Термин	Автор	Определение
1.Организационное поведение	Дж. Шермерорн, Д. Хант, Р. Осборн	исследование индивидов и групп в организации
	С. Коссен	дисциплина, изучающая поведение людей и их взаимоотношения в организации с целью объединения нужд и устремлений каждого сотрудника в отдельности с нуждами и целями организации в целом

Перечень части компетенции, проверяемых оценочным средством: УК-3 (пороговый уровень)

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачет)

Вопросы для подготовки к зачету

1. Определение организационного поведения. Развитие науки об организационном поведении.
2. Проблемное поле организационного поведения.
3. Понятие и сущность организации.
4. Внутренняя и внешняя среда организации.
5. Понятие организационной структуры. Типология организационных структур (линейная, линейно-функциональная, функциональная, дивизиональная, проектная и матричная структуры).
6. Определение и атрибуты группы в организации.
7. Виды групп в организации.
8. Групповые роли и нормы.
9. Групповая динамика.
10. Ролевое поведение в организации.
11. Девиантное поведение в организации и методы его преодоления.
12. Факторы групповой сплоченности.
13. Власть в организациях. Легитимация властных отношений. Власть и авторитет.
14. Типы власти в организациях.
15. Эффективность применения разных форм власти и влияния.
16. Организационные коммуникации: подходы к определению понятия.
17. Процесс коммуникаций: элементы и направления организационных коммуникаций.

18. Вертикальные и горизонтальные коммуникации в организации.
19. Характеристики коммуникаций, поведение и установки сотрудников.
20. Помехи и коммуникационные барьеры.
21. «Лидер» как обладатель определенных личностных характеристик. Лидерские качества. Теории лидерских черт.
22. Стили лидерства по критерию ориентированности лидера: модели Ф. Фидлера, Р.Блэйка и Дж. Моутон, П. Херси и К. Бланшара, Р. Хауза.
23. Стили лидерства по способу осуществления лидерских функций (К. Левин, Р. Лайкерт, П. Нортхаус).
24. Теория обмена между лидером и подчиненным (leader-member exchange, LMX).
25. Понятие организационной культуры. Основные функции организационной культуры.
26. Структура организационной культуры. Уровни организационной культуры по Э. Шейну и Г.Хофштеду.
27. Доминирующая культура и субкультуры. «Сильные» и «слабые» культуры.
28. Изменение организационной культуры. Методики диагностики организационной культуры: содержание, профили организационных культур, преимущества и недостатки.
29. Сущность мотивации трудового поведения работников организации.
30. Содержательные теории мотивации.
31. Процессуальные теории мотивации.
32. Система мотивации и стимулирования в организации.
33. Конфликты в организации: сущность, классификация, стадии развития.
34. Стратегии поведения и пути разрешения конфликтов в организации.
35. Понятие организационных изменений. Различные подходы к определению источников и причин организационных изменений.
36. Процесс организационных изменений: факторы, агенты изменений, модели оценки изменений.
37. Возможности оценки эффективности организационных изменений.
38. Динамика организационных изменений. Сопротивление изменениям и нововведениям, его преодоление.

4.2 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания на зачете

Пороги оценок	Варианты параметров
незачтено	выставляется при несоответствии ответа заданному вопросу, ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа обучающегося.
зачтено	выставляется студенту, если студентом дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показано умение описать и интерпретировать ситуацию или совокупность фактов, обнаружить их связи, зависимости и т.д. Ответ четко структурирован, логичен, изложен литературным языком с использованием современной терминологии. Могут быть допущены 2–3 неточности или незначительные ошибки, исправленные обучающимся с помощью преподавателя.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания письменных работ (эссе, реферат):

Оценка «отлично»/«зачтено» – выполнены все требования к написанию и защите реферата (эссе): обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо»/ «зачтено» – основные требования к реферату (эссе) и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

Оценка «удовлетворительно»/ «зачтено» – имеются существенные отступления от требований к письменной работе. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата (эссе) или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

Оценка «неудовлетворительно»/ «не зачтено» – тема реферата (эссе) не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания результатов дискуссии:

Оценка «отлично»/ «зачтено» – студент ясно изложил суть обсуждаемой темы, проявил логику изложения материала, представил аргументацию, ответил на вопросы участников дискуссии;

Оценка «хорошо»/ «зачтено» – студент ясно изложил суть обсуждаемой темы, проявил логику изложения материала, но не представил аргументацию, неверно ответил на вопросы участников дискуссии;

Оценка «удовлетворительно»/ «зачтено» – студент ясно изложил суть обсуждаемой темы, но не проявил достаточную логику изложения материала, но не представил аргументацию, неверно ответил на вопросы участников дискуссии;

Оценка «неудовлетворительно»/ «не зачтено» – студент плохо понимает суть обсуждаемой темы, не смог логично и аргументировано участвовать в обсуждении.

Методические рекомендации, определяющие процедуры оценивания опроса:

Оценка «отлично»/ «зачтено» – ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Соблюдаются нормы литературной речи.

Оценка «хорошо»/ «зачтено» – ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи.

Оценка «удовлетворительно»/ «зачтено» – в ответе допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи.

Оценка «неудовлетворительно»/ «не зачтено» – материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи.

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: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры: в 3 ч. Ч. 1: Основы, сущность и модели / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. - 6-е изд., испр. и доп. - Москва: Юрайт, 2018. - 249 с. - https://biblio-online.ru/book/EBAC74C8-6891-46E2-B738-D3DB6E….

2. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры: в 3 ч. Ч. 2: Психологические механизмы / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. - 6-е изд., испр. и доп. - Москва: Юрайт, 2018. - 351с. - https://biblio-online.ru/book/A3C75C6A-0F68-4732-8BC3-88AC57….

3. Организационное поведение: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.]; под ред. Г. Р. Латфуллина, А. В. Райченко. - Москва: Юрайт, 2018. - 301 с. - https://biblio-online.ru/book/76CBF728-5D89-40F1-A097-2986A5….

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

5.2 Дополнительная литература:

1. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение: учебник / Ю.Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 487 с. - https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=116632&sr=1.

2. Скрипниченко, Л. С. Организационное поведение: ценности в системе управления: учебно-методическое пособие / Л. С. Скрипниченко, И. Г. Юркова. - Краснодар: Кубанский государственный университет, 2019. - 143 с.

3. Фролов, Ю. В. Теория организации и организационное поведение. Методология организации: учебное пособие для академического бакалавриата / Ю. В. Фролов. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва: Юрайт, 2018. - 128 с. - https://biblio-online.ru/book/0B6F9085-359E-4BE7-9E60-2129A1….

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

По курсу предусмотрено проведение лекционных занятий, на которых дается основной систематизированный материал. Предназначение лекций по курсу «Организационное поведение» заключается в следующем:

- изложение важнейшей информации по заданной теме.
- помощь в освоении фундаментальных проблем курса.
- популяризация новейших достижений современной научной мысли.

Лекции по данному курсу предоставляют базовую основу для использования других форм учебных занятий, таких как семинарское занятие, зачет.

Практические занятия (семинары) предназначены для углубленного изучения предмета, овладение процессов познания, применительно к особенностям педагогического процесса. На семинарах студенты закрепляют знания, полученные на лекциях или из учебников, в процессе их пересказа или обсуждения.

Дидактические цели семинара:

- углубление, систематизация и закрепление знаний, превращение их в убеждения;
- проверка знаний;
- привитие умений и навыков самостоятельной работы с учебником, статьей и пр.;
- развитие культуры речи, формирование умения аргументировано отстаивать свою точку зрения, отвечая на вопросы других студентов и преподавателя;

- умение слушать других и задавать вопросы.

В зависимости от степени активизации мнемической или мыслительной деятельности студентов формы организации семинарских занятий можно разделить на два типа: 1) репродуктивный и 2) продуктивный.

Репродуктивный тип организации занятия предполагает, прежде всего, активизацию мнемических способностей студентов. Они должны запомнить и пересказать определенный учебный материал на основе материала лекций или учебников. Продуктивный тип организации занятия предполагает активизацию мыслительных способностей студентов. Они должны сравнить, проанализировать, обобщить, критически оценить, сделать умозаключение на основе услышанного или прочитанного материала. Такой характер занятию придает постановка вопросов следующего типа: «Чем отличается...»; «Что общего между...»; «Какие механизмы...»; «Выделите достоинства и недостатки...» (предполагается, что ответы на эти вопросы в явном виде в учебнике или лекции не даны).

Вид (форма) семинара определяется содержанием темы, уровнем подготовки студентов данной группы, направлением и профилем их подготовки, необходимостью увязать преподавание учебной дисциплины с другими дисциплинами, изучаемыми студентами. Вид семинара призван способствовать наиболее полному раскрытию содержания и структуры обсуждаемой на нем темы, обеспечить наибольшую активность студентов, решение познавательных и воспитательных задач.

В рамках курса предполагается несколько видов семинарских занятий, а именно: вопросно-ответный вид семинара, семинар-дискуссия, обсуждение письменных работ студентов (реферат, эссе). Гибкость видов семинарских занятий, широкие возможности постоянного их совершенствования позволяют наиболее полно осуществлять обратную связь с обучающимися, выясняя для себя ряд вопросов, имеющих важное значение для постановки всего учебного процесса.

Важнейшим этапом курса является самостоятельная работа. Самостоятельная работа студентов по курсу «Организационное поведение» понимается как многообразная индивидуальная и групповая деятельность студентов, осуществляемая под руководством, но без непосредственного участия преподавателя в специально отведенное для этого внеаудиторное время.

Методологическую основу самостоятельной работы студентов составляет деятельностный подход, когда цели обучения ориентированы на формирование умений решать типовые и нетиповые задачи, т.е. на практические ситуации, где студентам надо проявить знание данной учебной дисциплины.

Целью самостоятельной работы студентов является углубление и закрепление знаний студента, развитие аналитических, исследовательских и технологических навыков по проблематике курса.

В качестве индивидуальной самостоятельной работы студентам предлагаются следующие задания:

1. Изготовление иллюстративного материала по выбранной теме (подготовка презентаций).
2. Написание рефератов, эссе по предложенной проблеме.
3. Работа с научными понятиями – составление тезауруса.
4. Опыт самостоятельного рассуждения, т.е. рефлексии по поводу проблемного вопроса, поставленного преподавателем с логически обоснованными выводами.

Сроки выполнения самостоятельной работы определяются в соответствии с тематикой семинара, где должны быть представлены соответствующие работы.

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.

7. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю)

7.1 Перечень информационно-коммуникационных технологий

– Проверка домашних заданий и консультирование посредством личного кабинета.

– Использование электронных презентаций при проведении лекционных и практических занятий

7.2 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения

Microsoft Office 365 Professional Plus,
Microsoft Office for Mac
Microsoft Office Professional Plus
Microsoft Windows 8, 10

7.3 Перечень современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

1. Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (http://www.consultant.ru);
2. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (http://www.elibrary.ru).

8. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

№	Вид работ	Наименование учебной аудитории, ее оснащенность оборудованием и техническими средствами обучения
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
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.