

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

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор
_____ Катков А.А.
подпись
« _____ » _____ 2020 г.



**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)
Б1.О.20 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

Направление подготовки/специальность 42.03.01 Реклама и связи с общественностью

Направленность (профиль) реклама и связи с общественностью в СМИ

Форма обучения заочная

Квалификация (степень) выпускника бакалавр

Краснодар 2020

Рабочая программа дисциплины Организационное поведение составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 42.03.01 Реклама и связи с общественностью

Программу составила:

А.К. Кочиева, доцент кафедры мировой экономики и менеджмента, канд. экон. наук



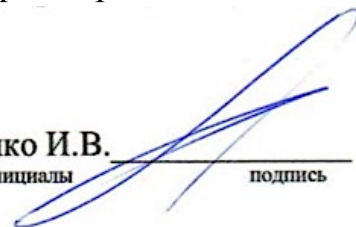
Рабочая программа утверждена на заседании кафедры мировой экономики и менеджмента 28.05.2019 г., протокол №10.1

Заведующий кафедрой мировой экономики и менеджмента

Шевченко И.В.

фамилия, инициалы

подпись



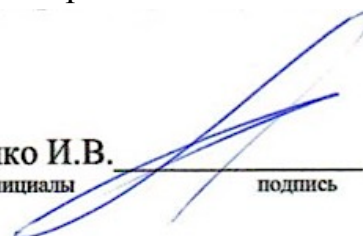
Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры мировой экономики и менеджмента 28.05.2019 г., протокол №10.1

Заведующий кафедрой мировой экономики и менеджмента

Шевченко И.В.

фамилия, инициалы

подпись



Утверждена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета 16.04.2019 г., протокол № 4

Председатель УМК факультета

Дробышевская Л.Н.



Рецензенты:

Буряк К.И., заместитель генерального директора по экономике и финансам ООО «Газпром межрегионгаз Краснодар»

Захарова Л.Н., к.э.н., доцент кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента ФГБОУ ВО «КубГУ»

1. Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель освоения дисциплины

Цель дисциплины – приобретение систематических знаний в области теории и практики воздействия на поведение личности, группы, выявлению причин недостаточной результативности организации, эффективному выстраиванию межличностных, межгрупповых отношений, получение навыков работы в команде и социального взаимодействия.

1.2. Задачи изучения дисциплины

- исследовать природу организации как системы и продемонстрировать влияние этой системы на отдельных сотрудников;
- теоретическое освоение студентами знаний в области поведения индивидуума в организации;
- приобретение систематических знаний о закономерностях поведения групп в организации;
- осознание будущими бакалаврами своей роли в процессе функционирования организации и группы;
- раскрыть методы описания поведения работников, групп, организаций;
- развитие способности к эффективному социальному взаимодействию.

1.3 Место дисциплины в структуре ООП:

Дисциплина «Организационное поведение» относится к базовому блоку дисциплин учебного плана, осваивается на 1-м курсе, 1-м семестре.

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 общепрофессиональной и профессиональных компетенций:

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1.	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	основные принципы и закономерности функционирования организации; принципы и методы организации деловых коммуникаций; причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации;	ориентироваться в тактиках управления впечатлением и выбирать необходимые методы восприятия сотрудников; строить модели функционирования рабочих групп и команд в организации исходя из реальных условий ее	навыками поведения в группе, формирования групп и групповой сплоченности; современными технологиями оценки эффективности межличностных коммуникаций

			базовые принципы работы в команде	принципы существования	
--	--	--	-----------------------------------	------------------------	--

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 72 часа, их распределение по видам работ представлено в таблице

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры (часы)	
		1	
Контактная работа, в том числе:	8,2	8,2	
Аудиторные занятия (всего)			
Занятия лекционного типа	4	4	
Практические занятия	4	4	
Иная контактная работа:			
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2	0,2	
Контроль самостоятельной работы (КСР)			
Самостоятельная работа в том числе:	60	60	
Курсовая работа			
Проработка учебного (теоретического) материала	24	24	
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка рефератов, презентаций, подготовка к решению кейсов).	24	24	
Подготовка к текущему контролю	12	12	
Контроль: зачет	3,8	3,8	
Общая трудоемкость	час.	72	72
	в том числе контактная работа	8,2	8,2
	зач. ед	2	2

2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Основные разделы дисциплины:

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

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа СРС
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
1.	Основы организационного поведения. Организация, ее свойства и характеристики	9	0,5	0,5	-	8
2.	Коллектив как социальная организация и человеческая общность	12	1	1	-	10
3.	Индивидуальное поведение в организации	13	0,5	0,5	-	12
4.	Групповое поведение в организации	13	0,5	0,5	-	12
5.	Лидерство в организации	10	1	1	-	8
6.	Коммуникационное поведение в организации	11	0,5	0,5		10
	<i>Итого по дисциплине:</i>		4	4	-	60

тия, СРС – самостоятельная работа студента

2.3 Содержание разделов дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Основы организационного поведения. Организация, ее свойства и характеристики	Предмет и задачи курса. Понятие организации. Формальные и неформальные организации. Свойства организации. Жизненные циклы организации. Элементы внутренней и внешней среды организации. Понятие организационного поведения (ОП). Составляющие ОП. Основные положения новой парадигмы управления. Объект и предмет ОП. Задачи ОП в современных условиях. Факторы трансформации задач ОП.	Контрольные вопросы
2	Коллектив как социальная организация и человеческая общность	Коллектив как первичная форма взаимодействия людей. Характерные черты коллектива как социальной организации. Важнейшие характеристики коллектива как социальной общности. Основные социальные субъекты в организации и отношения между ними. Производственный коллектив. Трудовые взаимоотношения. Иерархические взаимоотношения. Функциональные (технологические) взаимоотношения. Межличностные отношения.	Участие в интерактивных формах проведения занятий, лекционного типа: дискуссионные вопросы

		Корпоративная культура. Элементы корпоративной культуры.	
3	Индивидуальное поведение в организации	Основные группы характеристик, обуславливающих индивидуальные различия между людьми. Понятие личности. Профессиональная пригодность. Теория черт личности. Личностные характеристики. Теории типов личности. Акцентуации характера по Карлу Леонгарду. Шкала нейротизма Г. Айзенка. Эмоции и настроения. Факторы возникновения организационного стресса. Последствия и методы преодоления стресса. Эмоциональное выгорание. Мотивация организационного поведения. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Мотивация и стимулирование. Пирамида поощрений сотрудников. Инструменты материального и нематериального стимулирования.	Участие в интерактивных формах проведения занятий, лекционного типа: дискуссионные вопросы
4	Групповое поведение в организации	Роль, понятие, виды групп в организациях. Понятие и значение командных форм работы. Понятие команды. Принципы формирования и функционирования управленческих команд. Самоуправляемые команды. Проблемы организации групповой командной работы. Современные подходы к командообразованию. Эффективность групп и команд. Конфликты и конфликтное поведение.	Участие в интерактивных формах проведения занятий лекционного типа: дискуссионные вопросы
5	Лидерство в организации	Понятие лидерства. Лидерство и менеджмент. Качества личности лидера. Властный аспект организационного лидерства. Формы власти. Управленческий аспект лидерства. делегирование полномочий и ответственности. Условия эффективного распределения полномочий. Современные оценки феномена лидерства.	Участие в интерактивных формах проведения занятий лекционного типа: дискуссионные вопросы
6	Коммуникационное поведение в организации	Коммуникация и элементы коммуникации. Шум. Субъекты воздействия на передаваемую информацию. Межличностные коммуникации и барьеры. Организационные коммуникации и коммуникационные сети. Управление коммуникациями в организации.	Участие в интерактивных формах проведения занятий лекционного типа: дискуссионные вопросы

2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	Основы организационного поведения. Организация,	Основные понятия и определения. Чем отличаются формальные и неформальные организации. Каковы свойства организации. Жизненные циклы организации. Элементы внутренней и	Контрольные вопросы, реферат, кейс

	ее свойства и характеристики	внешней среды организации. Составляющие ОП. В чем смысл новой парадигмы управления. Как трансформируются задачи ОП в современных условиях?	
2	Коллектив как социальная организация и человеческая общность	Характерные черты коллектива как социальной организации. Важнейшие характеристики коллектива как социальной общности. Основные социальные субъекты в организации и отношения между ними. Межличностные отношения. Корпоративная культура. Детализация элементов корпоративной культуры.	Контрольные вопросы, реферат, кейс, тест
3	Индивидуальное поведение в организации	Основные группы характеристик, обуславливающих индивидуальные различия между людьми. Профессиональная пригодность. Теория черт личности. Личностные характеристики. Теории типов личности. Акцентуации характера по Карлу Леонгарду. Шкала неуртизма Г. Айзенка. Последствия и методы преодоления стресса. Эмоциональное выгорание. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Мотивация и стимулирование. Пирамида поощрений сотрудников. Основные инструменты материального и нематериального стимулирования.	Контрольные вопросы, реферат, кейс, тест
4	Групповое поведение в организации	Понятие и значение командных форм работы. Понятие команды. Принципы формирования и функционирования управленческих команд. Самоуправляемые команды. Проблемы организации групповой командной работы. Современные подходы к командообразованию. Эффективность групп и команд. Конфликты и конфликтное поведение.	Контрольные вопросы, реферат, кейс, тест
5	Лидерство в организации	Лидерство и менеджмент. Качества личности лидера. Основные формы власти. Управленческий аспект лидерства. делегирование полномочий и ответственности. Условия эффективного распределения полномочий. Современные оценки феномена лидерства.	Контрольные вопросы, реферат, кейс
6	Коммуникационное поведение в организации	Коммуникация и элементы коммуникации. Шум. Субъекты воздействия на передаваемую информацию. Межличностные коммуникации и барьеры. Устные и письменные коммуникации. Стереотипы, семантические и прочие барьеры. Организационные коммуникации и коммуникационные сети. Первичные и вторичные коммуникационные сети. «Круг», «Звезда», «Шпора». Коммуникационные барьеры на уровне организации.	Контрольные вопросы, реферат, кейс, тест

2.3.3 Лабораторные занятия не предусмотрены

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ: 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	Проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовка к проблемным занятиям семинарского типа	<p>Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол No 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</p> <p>Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол No 8 от 29 июня 2017 г.</p> <p>Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</p> <p>Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол No 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</p>
2	Подготовка к тестированию по учебному материалу дисциплины	<p>Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол No 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</p>
3	Подготовка к написанию рефератов	<p>Методические указания для подготовки эссе, рефератов, курсовых работ. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол No 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</p>
4	Подготовка докладов, презентаций	<p>Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол No 8 от 29 июня 2017 г.</p>
5	Подготовка к текущему контролю	<p>Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол No 8 от 29 июня 2017 г. Протокол No 8 от 29 июня 2017 г. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya</p>

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

С целью освоения данной дисциплины лекционные и практические занятия для обучающихся представлены в различных формах: интерактивные лекции, разбор конкретных ситуаций, лекции в диалоговом режиме. Курс носит методологический и междисциплинарный характер. В нем рассматриваются как сам процесс принятия управленческого решения, так и методы (количественные и качественные) принятия управленческих решений, инструментарий, процедуры, индивидуальные и групповые технологии разработки и принятия управленческих решений.

Ориентация курса как на получение теоретических знаний по методам принятия управленческих решений, так и на развитие компетенций и формирование необходимых для будущей деятельности современного менеджера практических навыков в области принятия управленческих решений, предопределяет использование в процессе преподавания разнообразных методов и технологий обучения:

- лекционно-семинарские занятия;
- дискуссии;
- активное обсуждение понятийного аппарата, возможностей и границ использования методов и инструментов принятия управленческих решений;
- анализ конкретных ситуаций с целью развития способности видеть в реальной ситуации возможность применения количественных методов;
- практические занятия по освоению приемов принятия управленческих решений с использованием компьютерных технологий, представлена возможность реализации соответствующих моделей и методов в среде Excel.

Большое внимание уделено изучению современных методов и технологий выработки, принятия и реализации управленческого решения, позволяющих осуществить эффективное управление организацией в сложной, постоянно изменяющейся экономической обстановке. В учебном процессе предусмотрены расчетные и ситуационные задания, которые помогут студентам закрепить навыки и приемы выбора технологий, моделей и методов анализа, прогнозирования и оптимизации для принятия обоснованного управленческого решения.

Методика преподавания данной дисциплины помимо лекционных и семинарских занятий на персональных компьютерах предполагает проведение индивидуальных консультаций по отдельным проблемам.

Лекции, с учетом ограниченности лекционных часов, посвящаются рассмотрению наиболее важных концептуальных вопросов, основным понятиям, теоретическим основам. Конкретные методики, модели, методы и алгоритмы разработки управленческих решений рассматриваются преимущественно на практических занятиях, а также выносятся на самостоятельное изучение. В процессе обучения студенты используют комплект учебно-методических материалов (в электронном виде), включающих примеры решения задач по темам, задания для практических занятий, тесты, варианты контрольных работ.

4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации

Разнообразие методов обучения порождает использование традиционных и новых форм контроля:

- Традиционные: теоретические вопросы, тесты.

–Новые: эссе, анализ кейсов, презентации результатов самостоятельно выполненного семестрового задания по выбранной теме.

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса по результатам выполнения самостоятельной работы и контрольной работы.

Основными формами текущего контроля знаний является обсуждение вынесенных в планах практических занятий лекционного материала и контрольных вопросов.

4.1 Фонд оценочных средств для проведения текущей аттестации

Вопросы тестов

Теоретическую основу организационного поведения составляют в первую очередь:

- 1) психология, социология и теория организаций;
- 2) экономика, антропология и политология;
- 3) экономика и менеджмент;
- 4) управление человеческими ресурсами.

Демографические изменения рабочей силы приводят к необходимости:

- 1) ужесточать требования к приему на работу новых сотрудников;
- 2) контролировать существующие методы управления человеческими ресурсами;
- 3) разрабатывать новые способы управления человеческими ресурсами в ситуации разнообразия;
- 4) разрабатывать программы повышения организационной лояльности.

Развитие современных компьютерных технологий ведет к тому, что:

- 1) допускается дистанционное присутствие сотрудника на работе;
- 2) уменьшается объем рабочей нагрузки работника;
- 3) повышается мотивация трудовой деятельности;
- 4) облегчается формирование команды.

Изменения в ожиданиях людей касаются следующих аспектов деятельности организации:

- 1) унификации корпоративных норм и правил поведения;
- 2) гибкости организации в ответ на потребности работника;
- 3) повышения уровня сплоченности коллектива;
- 4) оптимизации процессов принятия управленческих решений.

Одним из основных свойств личности является ее:

- 1) типичность;
- 2) уникальность;
- 3) изменчивость;
- 4) непредсказуемость.

Одним из основных блоков профессиональной пригодности по В. А. Бодрову являются:

- 1) профессионально-важные свойства личности;
- 2) профессиональное образование;
- 3) профессиональный стаж;
- 4) профессиональное признание.

«Большая пятерка» черт личности включает в себя:

- 1) мотивацию достижений;
- 2) самооценку;
- 3) локус контроля;
- 4) эмоциональную устойчивость.

Для организационного поведения особенно важны следующие характеристики личности:

- 1) экстраверсия — интроверсия;
- 2) позитивная — негативная эффективность;
- 3) закрытость — открытость опыту;
- 4) антагонизм — доброжелательность.

Отличительным свойством эмоций является:

- 1) слабое влияние на формы проявления эмоций культуры;
- 2) трудность построения классификации эмоций;
- 3) наличие совокупности плохо осознаваемых объектов (причин);
- 4) наличие конкретного объекта (причины).

Влияние эмоций на рабочее поведение заключается в том, что:

- 1) сильные позитивные эмоции улучшают деятельность, а негативные — ухудшают;
- 2) позитивные и негативные сильные эмоции одинаково дезорганизуют деятельность;
- 3) дезорганизующее влияние негативных эмоций сильнее, чем влияние позитивных эмоций;
- 4) эмоции человека мало влияют на его рабочее поведение, человек — существо рациональное.

Влияние плохого настроения на рабочее поведение заключается в том, что:

- 1) резко падает продуктивность работы;
- 2) снижаются оценки людей и событий;
- 3) возникают приятные воспоминания о прежних успехах;
- 4) возникает стремление к помощи и сотрудничеству с коллегами.

Воздействие руководителя на эмоциональную сферу подчиненных должно быть направлено:

- 1) на создание благоприятного эмоционального климата;
- 2) на соблюдение кодекса эмоционального поведения;
- 3) на отбор в коллектив эмоционально устойчивых сотрудников;
- 4) на поощрение сугубо профессиональных коммуникаций и отношений.

Одним из факторов организационного стресса является:

- 1) загрузка работника сложными задачами;
- 2) загрузка работника новыми задачами;
- 3) недогрузка работника сложными задачами;
- 4) загрузка работника творческими задачами.

Одним из типов конфликта между работой и семьей является:

- 1) межличностный конфликт;
- 2) временной конфликт;
- 3) конфликт поколений;
- 4) гендерный конфликт.

Психологическое переутомление включает в себя:

- 1) симптомы сердечно-сосудистых заболеваний;
- 2) разрушение рабочих ролей;
- 3) агрессивное поведение на работе;
- 4) неудовлетворенность работой.

К организационным программам преодоления стресса относятся:

- 1) программы вовлеченности;
- 2) программы кадрового резерва;
- 3) программы здоровья;
- 4) программы повышения квалификации.

Последствия неудовлетворенности работой состоят в том, что:

- 1) сильно ухудшается результативность работы;
- 2) возникают конфликты с руководством;
- 3) повышается готовность к сотрудничеству и взаимопомощи;
- 4) возникает абсентеизм.

К основным функциям мотивации относится функция:

- 1) организации деятельности;
- 2) побуждения к деятельности;
- 3) осмысления деятельности;
- 4) отношения к деятельности.

Для процессуальных теорий мотивации ключевым понятием является:

- 1) понятие «ожидание»;
- 2) понятие «валентность»;
- 3) понятие «эффективность»;
- 4) понятие «проектирование».

Трудовая мотивация объясняет:

- 1) результативность труда;
- 2) индивидуальный стиль трудовой деятельности;
- 3) избирательность трудового поведения;
- 4) материальное стимулирование труда.

Потребности представляют собой состояние нужды, которое:

- 1) является осознаваемым;
- 2) является не осознаваемым;
- 3) является частично осознаваемым;
- 4) может быть и осознаваемым, и не осознаваемым.

К группе социальных потребностей относятся:

- 1) потребность в познании;
- 2) потребность в творчестве;
- 3) потребность в эстетических наслаждениях;
- 4) потребность в признании.

В теории мотивации А. Маслоу не насыщаемой потребностью является:

- 1) потребность в безопасности;
- 2) социальная потребность;
- 3) потребность в самореализации;
- 4) потребность в самоуважении

Отличительным признаком формальной рабочей группы является:

- 1) наличие функции управления в совместной трудовой деятельности;
- 2) наличие у членов рабочей группы общих увлечений;
- 3) наличие у членов рабочей группы взаимной симпатии;

4) произвольность возникновения.

К основным видам формальных рабочих групп относятся:

- 1) дружеские группы;
- 2) проектные группы;
- 3) группы по интересам;
- 4) сплоченные коллективы.

Групповые нормы — это:

- 1) официальный кодекс корпоративного поведения;
- 2) неформальные правила поведения;
- 3) одобряемые в компании правила поведения;
- 4) правила этического поведения руководителя.

Источником должностной власти является:

- 1) референтная власть;
- 2) экспертная власть;
- 3) легитимная власть;
- 4) харизматическая власть.

Базовым условием формирования самоуправляемых команд является:

- 1) усиление контроля за работой группы;
- 2) наличие высокой групповой сплоченности;
- 3) предоставление рабочей группе дополнительных ресурсов;
- 4) предоставление рабочей группе автономии.

Для успешного формирования самоуправляемых команд рекомендуют:

- 1) проводить тренинг личностного роста;
- 2) выделить дополнительное материальное вознаграждение;
- 3) стимулировать конкуренцию между группами;
- 4) проводить тренинг командообразования.

Специфика человеческой коммуникации состоит в том, что информация:

- 1) передается без искажений;
- 2) кодируется и декодируется;
- 3) формируется и уточняется;
- 4) характеризуется объемом и скоростью передачи.

В вербальных коммуникациях в качестве знаковой системы используется:

- 1) тональность, паузы и темп речи;
- 2) человеческая речь;
- 3) жесты;
- 4) мимика и пантомимика.

Наиболее емким каналом вербальной коммуникации является:

- 1) видеоконференция;
- 2) телефон;
- 3) личная беседа;
- 4) электронная почта.

Восходящие коммуникационные потоки включают в себя:

- 1) отчеты;

- 2) оценки персонала;
- 3) указы и инструкции;
- 4) поощрения и наказания.

Организационные слухи:

- 1) способствуют социальным контактам и общению сотрудников;
- 2) дополняют недостающую профессиональную информацию;
- 3) являются важным источником информации для принятия решений;
- 4) дезорганизуют работу сотрудников компании.

Современные исследователи в список лидерских качеств включают:

- 1) честность и принципиальность;
- 2) интравертированность;
- 3) эмоциональную неустойчивость;
- 4) макиавеллизм.

В теориях харизматического лидерства харизму связывают в первую очередь:

- 1) со взаимодействием лидера и последователей;
- 2) с лидерскими качествами;
- 3) со стилем лидерства;
- 4) с профессиональной зрелостью последователей.

Для развития лидерства используется:

- 1) материальное стимулирование;
- 2) коучинг;
- 3) самообучение;
- 4) публичные выступления.

Интерес к организационной культуре наиболее выражен:

- 1) в промышленных компаниях;
- 2) в «органических» компаниях, работающих в сфере интеллектуальных услуг;
- 3) в автомобильных компаниях;
- 4) в компаниях розничной торговли.

Ключевую роль в становлении организационной культуры играют:

- 1) удачные слоганы;
- 2) сложившиеся церемонии;
- 3) харизматичные основатели компании;
- 4) оформление ценностей культуры в форме текстов.

Самостоятельная работа студентов включает

- изучение теоретического материала,
- подготовку эссе,
- подготовку рефератов,
- подготовка к решению кейсов.

4.2 Контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации

1. Сущность, содержание и значение концепции организационного поведения
2. Цель, задачи и методы организационного поведения
3. Становление и развитие теории организационного поведения

4. Личностная основа организационного поведения Понятие и структура личности
5. Социально-психологическая структура и свойства личности
6. Сущность мотивации трудового поведения персонала
7. Эволюция теорий мотивации
8. Содержательные теории мотивации
9. Процессуальные теории мотивации
10. Мотивационный комплекс трудовой деятельности. Современные подходы к мотивации и ее перспективы
11. Групповая сплоченность: достоинства и недостатки.
12. Взаимоотношения формальных и неформальных лидеров
13. Команды и командообразование в организации
14. Гендерные отношения в организации
15. Конфликты в организационном поведении
16. Коммуникации в организации, сущность и виды коммуникаций
17. Деловое общение как основа коммуникативного поведения
18. Коммуникационные сети, коммуникационные стили
19. Коммуникационный процесс, коммуникативные барьеры и их преодоление
20. Принятие решений в организации, виды управленческих решений
21. Поведенческие и личностные аспекты управленческих решений
22. Понятие о концепции организационного развития.
23. Сущность изменений и нововведений в организации
24. Стрессы в организации. Понятие о стрессе

4.3 Примерные темы рефератов и эссе

Алгоритм работы:

1. Поиск литературы и анализ литературы и источников по данной проблеме.
2. Подготовка сообщения в письменном виде или презентации реферата в творческой (продуктивной) переработке, где главное внимание уделяется новизне содержания, анализу его ценности с учетом уже имеющихся достижений в определенной области знаний.

1. Становление и развитие теории организационного поведения
2. Влияние глобализации на изменение задач организационного поведения
3. Влияние демографических изменений на изменение задач организационного поведения
4. Влияние современных технологий на изменение задач организационного поведения
5. Влияние растущих ожиданий людей на изменение задач организационного поведения
6. Личностная основа организационного поведения, понятие и структура личности
7. Социально-психологическая структура и свойства личности
8. Сущность мотивации трудового поведения персонала
9. Эволюция теорий мотивации
10. Содержательные теории мотивации
11. Процессуальные теории мотивации

12. Мотивационный комплекс трудовой деятельности. Современные подходы к мотивации и ее перспективы
13. Особенности системы мотивации (на примере фирмы)
14. Групповая сплоченность: достоинства и недостатки.
15. Взаимоотношения формальных и неформальных лидеров
16. Команды и командообразование в организации
17. Особенности организационной культуры (на примере страны)
18. Гендерные отношения в организации
19. Конфликты в организационном поведении
20. Коммуникации в организации, сущность и виды коммуникаций
21. Делегирование полномочий и ответственности
22. Деловое общение как основа коммуникативного поведения
23. Коммуникационные сети, коммуникационные стили
24. Коммуникационный процесс, коммуникативные барьеры и их преодоление
25. Принятие решений в организации, виды управленческих решений
26. Поведенческие и личностные аспекты управленческих решений
27. Понятие о концепции организационного развития.
28. Сущность изменений и нововведений в организации
29. Стрессы в организации, понятие о стрессе
30. Методы преодоления организационного стресса
31. Эмоциональное выгорание и способы его преодоления
32. Основные принципы понимания организационных процессов.
33. Роль и место организационного поведения в процессах, протекающих в организации.
34. Подходы к оценке эффективности организации и эффективность организационного поведения.
35. Влияние гендерных факторов на мотивацию персонала.
36. Женщина и ее роль в понимании, предвидении и управлении организационным поведением.
37. Формирование культуры организации в режиме дистанционных взаимодействий.
38. Передовые технологии дистанционных коммуникаций.
39. Влияние дистанционных коммуникаций на поведение человека в организации.
40. Разработка модели управления персоналом в условиях виртуального взаимодействия.
41. Виртуализация организационных процессов: методы разработки основных документов организации, регулирующих поведение.
42. Особенности и недостатки виртуального взаимодействия сотрудников.
43. Влияние дистанционного взаимодействия сотрудников на организационное поведение.
44. Особенности и недостатки дистанционного обучения сотрудников организации.

45. Разработка показателей эффективности дистанционного взаимодействия сотрудников организации.
46. Разработка показателей эффективности дистанционного обучения сотрудников организации.
47. Разработка показателей эффективности дистанционного обучения сотрудников международных организаций.
48. Организационные правила и статусы: проблемы снижения девиантности организационного поведения.
49. Роль женщины в управлении корпорацией.
50. Стилиевые характеристики поведения руководителя.
51. Карьера женщины в современной организации.
52. Организационное поведение в комитетах и комиссиях.
53. Организационное поведение в интегративных структурах.
54. Организационное поведение в ВУЗе.
55. Влияние гендерных факторов на организационное поведение.
56. Организационно-культурные регуляторы поведения в условиях дистанционного взаимодействия.
57. Технология переговоров в условиях виртуального-дистанционного взаимодействия и организационное поведение участников.
58. Сопротивление изменениям в организации и меры его преодоления.
59. Исследование коммуникативных особенностей персонала в условиях виртуального дистанционного взаимодействия сотрудников.
60. Организационные факторы стресса, сущность и факторы стрессов
61. Динамика стрессов, симптомы стресса и психические состояния персонала
62. Управление персоналом в условиях стресса, профессиональный стресс менеджера и его преодоление
63. Сущность власти и влияния в организационном поведении
64. Особенности разных форм власти и влияния
65. Эффективность применения разных форм власти и влияния
66. Современные подходы к проявлению власти и влияния
67. Сущность лидерства и лидера. Подходы к изучению лидерства.
68. Современные концепции лидерства
69. Стили руководства. Характеристика стилей руководства
70. Понятие и структура организационной культуры. Структура организационной культуры
71. Типы организационной культуры. Формирование организационной культуры
72. Организационное поведение в международном контексте
73. Модели национальных деловых культур
74. Сущность эффективности организационного поведения
75. Показатели эффективности организационного поведения
76. Организационное поведение в системе международного бизнеса
77. Девиантное поведение в организации и его преодоление.

Требования к оформлению рефератов:

Бумага А4, шрифт Times New Roman, интервал 1,5.

Поля: левое – 30 мм, правое – 15 мм, верхнее и нижнее – 20 мм.

Шрифт черный, размер 14.

Полужирный шрифт допускается использовать для заголовков разделов, курсив – для терминов.

Объем реферата 8-10 страниц, среди которых должен присутствовать титульный лист, содержание, список литературы.

Критерии оценки реферата:

«неудовлетворительно» - тема реферата не раскрыта, имеет место существенное непонимание проблемы или реферат не представлен вовсе;

«удовлетворительно» - реферат представляет собой изложение результатов чужих исследований без самостоятельной обработки источников;

«хорошо» - реферат представляет собой самостоятельный анализ разнообразных научных исследований и эмпирических данных, однако не в полной мере отражает требования, сформулированные к его и содержанию.

«отлично» - в реферате отражаются такие требования как актуальность содержания, высокий теоретический уровень, глубина и полнота факторов, явлений, проблем, относящихся к теме, информационная насыщенность, новизна, оригинальность изложения материала; структурная организованность, обоснованность предложения и выводов, сделанных в сообщении/ презентации.

4.4 Вопросы для подготовки к зачету

1. Понятие, предмет, объект, задачи организационного поведения
2. Становление и развитие теории организационного поведения
3. Влияние глобализации на изменение задач организационного поведения
4. Влияние демографических изменений на изменение задач организационного поведения
5. Влияние современных технологий на изменение задач организационного поведения
6. Влияние растущих ожиданий людей на изменение задач организационного поведения
7. Личностная основа организационного поведения, понятие и структура личности
8. Элементы внутренней среды организации
9. Элементы внешней среды организации
10. Понятие организации и ее свойства
11. Этапы ЖЦО организации (в т.ч. по Юданову)
12. Понятие и характерные черты трудового коллектива
13. Характеристики коллектива как социальной общности
14. Виды взаимоотношений в трудовом коллективе
15. Понятие корпоративной культуры и ее элементы

16. Социально-психологическая структура и свойства личности
17. Акцентуации характера по К. Леонгарду
18. Шкала нейротизма Г. Айзенка и типы темперамента
19. Сущность мотивации трудового поведения персонала
20. Эволюция теорий мотивации
21. Содержательные теории мотивации
22. Процессуальные теории мотивации
23. Мотивационный комплекс трудовой деятельности. Современные подходы к мотивации и ее перспективы
24. Стимулирование персонала и виды стимулирования
25. Особенности системы мотивации (на примере фирмы)
26. Факторы возникновения организационного стресса (особенности работы, организационные роли, взаимоотношения на работе, работа и карьера, организационные роли, взаимосвязь работы и семьи)
27. Последствия организационного стресса
28. Методы преодоления стресса
29. Коммуникационный процесс и его элементы
30. Коммуникации в организации, сущность и виды коммуникаций
31. Виды межличностных коммуникации и их барьеры
32. Формы организационных коммуникаций
33. Вертикальные и горизонтальные коммуникации в организации
34. Неформальные коммуникации в организации
35. Слухи, их типология и разновидности
36. Первичные и вторичные коммуникационные сети
37. Делегирование полномочий и ответственности
38. Деловое общение как основа коммуникативного поведения
39. Эмоциональное выгорание и способы его преодоления
40. Передовые технологии дистанционных коммуникаций.
41. Влияние дистанционных коммуникаций на поведение человека в организации.
42. Сущность власти и влияния в организационном поведении
43. Особенности разных форм власти и влияния
44. Сущность лидерства и лидера. Подходы к изучению лидерства.
45. Властный аспект организационного лидерства
46. Группа и ее основные характеристики
47. Типология групповых ролей (альфа, бета, гамма, омега...)
48. Стили руководства. Характеристика стилей руководства
49. Командные роли (модель Р. Белбина)
50. «Кодекс Грайса»
51. Организационное поведение в международном контексте
52. Модели национальных деловых культур
53. Девиантное поведение в организации и его преодоление.

Критерии оценки:

«неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно.

«удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических задач.

«хорошо» выставляется обучающемуся, если он усвоил программный материал курса, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

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

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

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 378 с. URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/434452>

2. Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 453 с. URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/432836>

Дополнительная литература:

1. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 237 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/433912> (дата обращения: 31.10.2019).

2. Литвинюк, А. А. Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. А. Литвинюк. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 527 с. URL: <https://www.biblio-online.ru/bcode/425237>
3. Мескон, Майкл Х. Альберт, Майкл, Хедоури, Франклин. Основы менеджмента: [пер. с англ.] /— 3-е изд. — Москва [и др.] : Вильямс, 2008 .— 665 с.

5.3. Периодические издания

Менеджмент в России и за рубежом.

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

1. <http://www.gks.ru> – Официальный Интернет-сайт Федеральной службы государственной статистики
2. <http://proquest.umi.com/login> - ProQuest: ABI /Inform Global - полнотекстовая база данных по бизнесу, менеджменту и экономике
3. www.business.rin.ru/
4. www.cfin.ru/
5. www.e-xecutive.ru/
6. www.techbusiness.ru/
7. www.expert.ru/.

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

Лекционное занятие представляет собой систематическое, последовательное, монологическое изложение преподавателем-лектором учебного материала, как правило, теоретического характера. Такое занятие представляет собой элемент технологии представления учебного материала путем логически стройного, систематически последовательного и ясного изложения с использованием интерактивных образовательных технологий (мультимедийных, лекции-дискуссии, лекции-демонстрации).

Цель лекции – организация целенаправленной познавательной деятельности обучающихся по овладению программным материалом учебной дисциплины. Чтение курса лекций позволяет дать связанное, последовательное изложение материала в соответствии с новейшими данными науки, сообщить слушателям основное содержание предмета в целостном, систематизированном виде.

Задачи лекции заключаются в обеспечении формирования системы знаний по учебной дисциплине, в умении аргументировано излагать научный материал, в формировании профессионального кругозора и общей культуры, в отражении еще не получивших освещения в учебной литературе новых достижений науки, в оптимизации других форм организации учебного процесса.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, акцентируется внимание на актуальные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты обучающимися во внимание. Лекции излагаются в виде презентации с использованием мультимедийной аппаратуры. Данные материалы в электронной форме передаются обучающимся.

На основе лекционного материала, изучения основной и дополнительной научной литературы обучающиеся продолжают изучение дисциплины на практических занятиях. Практические занятия являются формой учебной аудиторной работы, в рамках которой формируются, закрепляются и представляются обучающимся знания, умения и навыки, интегрирующие результаты освоения компетенций как в лекционном формате, так в различных формах самостоятельной работы. К каждому занятию преподавателем формули-

руются практические задания, требования и методические рекомендации к их выполнению, которые представляются в фонде оценочных средств учебной дисциплины.

Целью практических занятий является контроль усвоения пройденного материала и проверка выполнения заданий. При проведении практических занятий участники готовят и представляют (с использованием программы Power Point) небольшие сообщения по наиболее важным теоретическим аспектам текущей темы, отвечают на вопросы преподавателя и других обучающихся. В ходе самоподготовки к участию в дискуссиях обучающийся осуществляет сбор и обработку материалов по тематике его исследования, используя при этом открытые источники информации (публикации в научных изданиях, аналитические материалы, ресурсы сети Интернет и т.п.), а также практический опыт и доступные материалы объекта исследования.

Самостоятельная работа слушателей проводится с целью закрепления и систематизации теоретических знаний, формирования у обучающихся навыков по их применению при решении исследовательских задач в выбранной предметной области. Контроль за выполнением самостоятельной работы проводится при изучении каждой темы дисциплины на занятиях семинарского типа. Это текущий опрос, подготовка рефератов.

Участие в проводимых формах контроля в течение семестра является обязательным для всех обучающихся. Результаты данного контроля – составная часть оценки знаний студента в ходе итогового экзамена. Задания для индивидуальной работы выполняются обучающимся в письменном виде. Работа должна носить самостоятельный, творческий характер. При ее оценке преподаватель оценивает содержание, обоснованность и оригинальность выводов.

Для выполнения задания необходимо изучить соответствующие нормативные документы и экономическую литературу, рекомендуемые по каждой теме учебной дисциплины.

Обучающийся может в достаточном объеме усвоить и успешно реализовать конкретные знания, умения, навыки и компетенции в своей практической деятельности при выполнении следующих условий:

- 1) систематическая работа на учебных занятиях под руководством преподавателя и самостоятельная работа по закреплению полученных знаний и навыков;
- 2) добросовестное выполнение заданий преподавателя на занятиях семинарского типа;
- 3) выяснение и уточнение отдельных предпосылок, умозаключений и выводов, содержащихся в учебном курсе; взаимосвязей отдельных его разделов, используемых методов, характера их использования в практической деятельности менеджера;
- 4) сопоставление точек зрения различных авторов по затрагиваемым в учебном курсе проблемам; выявление неточностей и некорректного изложения материала в периодической и специальной литературе.

Практическая часть контрольной работы включает решение задач по наиболее важным разделам дисциплины. Решение задач записывается подробно, с приведением основных формул, всей последовательности расчетов и письменным пояснением к ним. Указание единиц измерения является обязательным.

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

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

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

8.1 Перечень информационных технологий.

Использование мультимедийных презентаций при представлении результатов заданий студентами на практических занятиях, использование Интернет-технологий при подготовке.

8.2 Перечень необходимого программного обеспечения.

Для подготовки и демонстрации презентационных материалов используется пакет программа PowerPoint Microsoft Office, Microsoft Windows с выходом в Интернет.

8.3 Перечень информационных справочных систем:

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

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

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Занятия лекционного типа	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) (ауд.: 402)
2.	Занятия семинарского типа	Аудитория для практических занятий (столы, стулья, доска), оборудование для презентаций – проектор, экран, ноутбук (ауд.: 202, 205, 301, 302, 310, 402)
3.	Лабораторные занятия	Аудитория для лабораторных занятий (столы, стулья, доска), оборудование для презентаций – проектор, экран, ноутбук (ауд.: 202, 205, 301, 302, 310, 402, 410, 412)
4.	Групповые и индивидуальные консультации	Аудитория (столы, стулья) (ауд.: 202, 205, 209, 301, 302, 304, 305, 306, 307, 308, 309, 310, 402, 404, 406, 407, 408, 409, 410, 411, 412)
5.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория (столы, стулья) (ауд.: 209, 305, 307, 309, 406, 407, 408, 409, 411)
6.	Самостоятельная работа	Читальный зал библиотеки, кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступ в электронную информационно-образовательную среду университета

10. Перечень необходимых информационных справочных систем и современных профессиональных баз данных

1. Консультант Плюс - справочная правовая система <http://www.consultant.ru>;

2. База данных международных индексов научного цитирования Web of Science (WoS) <http://webofscience.com/>;
3. База данных рефератов и цитирования Scopus <http://www.scopus.com/>;
4. Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com/>;
5. База открытых данных Росстата <http://www.gks.ru/opendata/dataset>;