

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

подпись

«25» мая 2022 г.



Т.А. Хагуров

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.О.29 Организационное поведение

(код и наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Направление подготовки: 27.03.03 Системный анализ и управление
(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль):

Интеллектуальная бизнес-аналитика и управление экономическими процессами
(наименование направленности (профиля) / специализации)

Форма обучения: _____ очная _____
(очная, очно-заочная, заочная)

Квалификация: бакалавр

Краснодар 2022

Рабочая программа дисциплины Б1.О.29 Организационное поведение составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки 27.03.03 Системный анализ и управление

Программу составил(и):

Ю.С. Клещева, доцент кафедры МЭиМ, канд.экон наук

подпись

Рабочая программа дисциплины Б1.О.29 Организационное поведение утверждена на заседании кафедры мировой экономики и менеджмента протокол № 7 от 12.05.2022

Зав. кафедрой д-р экон.наук, проф. Шевченко И.В.

фамилия, инициалы

подпись

Рабочая программа обсуждена на заседании кафедры (выпускающей) экономики и управления инновационными системами №5 от 11.05.22 г.

Зав. кафедрой канд. экон. наук, доцент Литвинский К.О.

фамилия, инициалы

подпись

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета

протокол № 10 от 12.05.2022

Председатель УМК экономического факультета

д-р экон.наук, проф. Дробышевская Л.Н.

фамилия, инициалы

подпись

Рецензенты:

Никитина Т.Ю., генеральный директор ЗАО Оценочная компания «Рутения»

Лобанова В.В., канд. экон. наук., доцент кафедры экономики предприятия, регионального и кадрового менеджмента

ФГБОУ ВО «Кубанский государственный университет»

1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

1.1 Цель освоения дисциплины

Целью дисциплины «Организационное поведение» является формирование у студентов системных знаний о поведении людей в различных социальных организациях, на различных уровнях управления, в различных сферах человеческой деятельности, влиянии функциональной и личностной компоненты коммуникативных отношений, социально-психологических особенностях взаимодействия людей, структуре мотивационных факторов поведения людей в организации; формирование практических навыков управления поведением людей в организации.

1.2 Задачи дисциплины

Изучить теоретические знания и практические навыки по современным формам и методам воздействия на поведение личности, группы для повышения эффективности работы организации.

Конкретными задачами изучения дисциплины являются:

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

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1. О.29 «Организационное поведение» относится к обязательной части Блока 1 "Дисциплины (модули)" учебного плана. В соответствии с рабочим учебным планом дисциплина изучается на 2 курсе по очной форме обучения. Вид промежуточной аттестации: зачет.

Курс «Организационное поведение» тесно взаимосвязан с другими учебными программами и базируется на знаниях, полученных при изучении таких учебных дисциплин, как «Концепции управления экономическими системами», «Общая экономическая теория».

Организационное поведение занимает особое место в ряду других управленческих дисциплин как исследовательская область, уделяющая наибольшее внимание особенностям поведения людей в гораздо большей степени, чем другие дисциплины. С позиции организационного поведения прибыль, структуры управления, коммуникационные потоки в организации и т.д. рассматриваются как факторы, влияющие на поведение людей и позволяющие сформировать требуемое поведение.

Полученные при изучении дисциплины знания могут быть использованы при написании, защите выпускной квалификационной работы и в последующей практической деятельности.

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

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (знает, умеет, навык (владеет, может осуществить трудовое действие))
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	
ИУК 3.1 Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации	Знает: – основные теории и принципы межличностных и групповых коммуникаций; – особенности формирования группового поведения в организации, – сущность и методы управления организационной культурой
	Умеет: – выстраивать межличностное и групповое взаимодействие с учетом установленных правил поведения в организации; – выявлять причины и факторы создания формальных и неформальных групп; – идентифицировать элементы организационной культуры
	Владеет: – навыками устранения межличностных и групповых коммуникационных барьеров; – способами и методами осуществления диагностики организационной культуры
ИУК 3.2 Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу	Знает основные закономерности командного взаимодействия; основные условия и факторы эффективности командной работы в организации
	Умеет организовывать командное взаимодействие для решения поставленных задач, с учетом профессиональных компетенций каждого члена команды
	Владеет навыками организации командной работы, технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; методами формирования и поддержания морально-психологического климата в организации

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

2. Структура и содержание дисциплины

2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачетных единиц (72 часов), их распределение по видам работ представлено в таблице

Виды работ	Всего часов	Форма обучения			
		очная		очно-заочная	заочная
		4 семестр (часы)	X семестр (часы)	X семестр (часы)	X курс (часы)
Контактная работа, в том числе:		40,2			
Аудиторные занятия (всего):					
занятия лекционного типа		18			
лабораторные занятия					
практические занятия		18			
семинарские занятия					
Иная контактная работа:					

Контроль самостоятельной работы (КСР)		4			
Промежуточная аттестация (ИКР)		0,2			
Самостоятельная работа, в том числе:		31,8			
Реферат/эссе (подготовка)		11,8			
Самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.)		20			
Контроль:					
Подготовка к зачету					
Общая трудоемкость	час.	72			
	в том числе контактная работа	40,2			
	зач. ед	2			

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.
Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 4 семестре (очная)

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа СРС
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Предмет, содержание и задачи курса организационное поведение		2	2		3,8
2.	Роль управления поведением личности в организации		2	2		4
3.	Сущность и формы управления впечатлением и организации восприятия в организации		2	2		4
4.	Конфликтология организации		3	3		4
5.	Организация деловых переговоров		2	2		4
6.	Циклы и стадии развития организации		3	3		4
7.	Управление персоналом в условиях организационных изменений		2	2		4
8.	Управление организационной культурой		2	3		4
	<i>ИТОГО по разделам дисциплины</i>	67,8	18	18		31,8
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	4				
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				
	Подготовка к текущему контролю	-				
	Общая трудоемкость по дисциплине	72				

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

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	Форма текущего контроля
1.	Предмет, содержание и задачи курса организационное поведение	Предмет теории организационного поведения. Понятие, генезис и цели организационного поведения. Междисциплинарный характер теории организационного поведения. Основополагающие концепции	Краткий опрос в начале лекции

		организационного поведения. Элементы системы организационного поведения. Модели организационного поведения. Современные проблемы ОП. Особенности организационного поведения в России.	
2.	Роль управления поведением личности в организации	Вхождение человека в организацию, адаптация к организационному окружению. Взаимодействие человека и организации. Понятие личности и ее структура. Развитие личности и социализация. Современные теории личности. Типологии личностей. Характеристика индивидуальности человека. Критериальная основа поведения. Установки работников организации. Научение поведению. Типы научения: классическое (рефлексное), оперантное и социальное. Принципы научения: подкрепление и наказание. Типы, формы и частота компенсации. Модификация организационного поведения (МОП). Управление поведением.	Краткий опрос в начале лекции
3.	Сущность и формы управления впечатлением и организации восприятия в организации	Сущность и значимость восприятия. Избирательность восприятия. Внешние факторы внимания. Набор внутренних факторов. Восприятие человеком организационного окружения. Организация восприятия. Социальное восприятие. Характеристики наблюдателя и наблюдаемого. Атрибуция. Стереотипизация. Эффект «ореола». Процесс управления впечатлением. Стратегии управления впечатлением.	Краткий опрос в начале лекции
4.	Конфликтология организации	Природа конфликта. Конфликтная ситуация. Инцидент. Фрустрация. Причины конфликтов. Модель конфликта. Классификация конфликтов. Типы поведения людей в конфликтной ситуации. Методы разрешения конфликтов. Управление конфликтами. Роль конфликта в современных организациях. Причины и симптомы стресса. Влияние стресса на здоровье работников. Психологические проблемы, вызываемые стрессом. Поведенческие проблемы, обусловленные стрессом. Влияние стрессов на деятельность организации. Индивидуальные методы борьбы со стрессом. Способы борьбы со стрессом в организации.	Краткий опрос в начале лекции
5.	Организация деловых переговоров	Переговоры как образ мышления и жизни. Предмет переговоров. Позиции и пропозиции. Диагностика переговоров. Этапы переговорного процесса. Типичные модели поведения на переговорах. Техника взаимодействия. Аргументация. Наиболее распространенные виды переговоров. Ведение переговоров в условиях критической ситуации. Влияние национальных различий на процесс деловых переговоров.	Краткий опрос в начале лекции
6.	Циклы и стадии развития организации	Понятие жизненного цикла организации. Модели жизненного цикла организации. Зависимость организационной структуры от стадии развития организации. Особенности поведения работников на различных стадиях развития организации. Связь методов управления персоналом со стадиями жизненного цикла организации.	Краткий опрос в начале лекции
7.	Управление персоналом в условиях организационных изменений	Природа организационных изменений. Соппротивление переменам: причины, виды, последствия. Три стадии изменений. Управление организационными изменениями. Подходы и методы организационного развития. Казуальные переменные. Современные направления организационных изменений. Будущее организационного поведения.	Краткий опрос в начале лекции
8.	Управление организационной культурой	Концепция организационной культуры. Развитие организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Соответствие культуры принятой стратегии. Управление организационной	Краткий опрос в начале лекции

		культурой. Влияние национальной культуры на особенности организационного поведения. Системный подход к изучению национальной в организационной культуре. Модель Г. Хофстеде. Модель Лэйн и Дистефано. Модель Оучи. Коммуникации в международной среде. Мотивация в разных культурах. Лидерство в разных культурах. Управление интернациональной рабочей силой.	
--	--	--	--

2.3.2 Занятия семинарского типа (практические / семинарские занятия/ лабораторные работы)

№	Наименование раздела (темы)	Тематика занятий/работ	Форма текущего контроля
1.	Предмет, содержание и задачи курса организационное поведение	1) Предмет теории организационного поведения 2) основополагающие концепции организационного поведения 3) Основные теоретические подходы к изучению организационного поведения 4) Элементы системы организационного поведения 5) Модели организационного поведения 6) Особенности организационного поведения в России 7) Психологический портрет российского работника. Динамика его изменения Ситуационное задание «Социализация студентов в ВУЗе»	<i>РП, К, СЗ</i>
2.	Роль управления поведением личности в организации	1) Взаимодействие человека и организации 2) Понятие личности, ее структура и развитие 3) Современные теории личности. Типологии личностей 4) Характеристики индивидуальности человека 5) Критериальная основа поведения 6) Установки работников организации: компоненты, функции, методы изменения 7) Удовлетворенность трудом Тест «Определение индивидуальных психофизиологических свойств с помощью теста ЕРІ (Eysench Personality Inventory) Г. Айзенка»	<i>РП, К, СЗ</i>
3.	Сущность и формы управления впечатлением и организации восприятия в организации	1) Теории научения поведению 2) Принципы научения: подкрепление и наказание 3) Типы, формы и частота компенсации 4) Организационная система вознаграждений 5) Модификация поведения как управленческая задача Ситуационное задание «Создай ситуацию собственного успеха»	<i>РП, К, СЗ</i>
4.	Конфликтология организации	1) Роль восприятия в процессе человеческого поведения и общения 2) Внешние факторы внимания 3) Внутренние факторы восприятия 4) Организация восприятия 5) Феномены и закономерности восприятия 6) Социальное восприятие 7) Управление впечатлением Ситуационное задание «Арест соседского ребенка»	<i>РП, К, СЗ</i>
5.	Организация деловых переговоров	1) Природа и причины конфликтов 2) Внутриличностный конфликт 3) Межличностный конфликт: источники, анализ, стратегии разрешения 4) Межгрупповое поведение и конфликт 5) Организационный конфликт 6) Методы разрешения конфликтов 7) Причины и последствия стресса 8) Методы борьбы со стрессом Ситуационное задание «Навыки ведения переговоров»	<i>РП, К, СЗ</i>
6.	Циклы и стадии	1) Подготовка к переговорам.	<i>РП, К, СЗ</i>

	развития организации	2) Этапы переговорного процесса. 3) Типичные модели поведения на переговорах. 4) Психологические основы деструктивной переговорной тактики и способы ее преодоления. 5) Наиболее распространенные виды переговоров 6) Влияние национальных различий на процесс деловых переговоров Ситуационное задание «Петр Груздев»	
7.	Управление персоналом в условиях организационных изменений	1) Природа организационных изменений. 2) Соппротивление изменениям 3) Управление организационными изменениями. 4) Процесс организационного развития. 5) Методы организационного развития 6) Будущее организационного поведения Ситуационное задание «Организационные изменения»	РП, К, СЗ
8.	Управление организационной культурой	1) Понятие, структура и содержание организационной культуры. 2) Развитие организационной культуры: формирование, поддержание, изменение. 3) Влияние культуры на организационную эффективность. 4) Системный подход к изучению национальных аспектов в организационной культуре 5) Влияние национальной культуры на организационное поведение 6) Культурный шок и культурная адаптация 7) Мотивация в разных культурах Ситуационное задание «Любите ли вы свою работу?»	РП, К, СЗ

Ситуационные задания (СЗ), Реферат-презентация (РП), коллоквиум (К).

При изучении дисциплины могут применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии в соответствии с ФГОС ВО.

2.3.3 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы не предусмотрены учебным планом.

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

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	Занятия лекционного и семинарского типа	Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
2	Подготовка эссе, рефератов, курсовых работ.	Методические указания для подготовки эссе, рефератов, курсовых работ. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
3	Выполнение самостоятельной работы обучающихся	Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya
4	Интерактивные методы обучения	Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya

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, применяемые при освоении дисциплины (модуля)

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, проблемное обучение, подготовка письменных аналитических работ, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (проектных методик, мозгового штурма, разбора конкретных ситуаций, иных форм) в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

4. 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 *реферата-презентации по проблемным вопросам, ситуационных задач* и **промежуточной аттестации** в форме вопросов и заданий к зачету.

Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Код и наименование индикатора (в соответствии с п. 1.4)	Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4)	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	ИУК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила	ИУК-3.1 Знает – основные теории и принципы межличностных и групповых коммуникаций; – особенности формирования группового поведения в организации, – сущность и методы управления	Реферат-презентация, опрос, ситуационное задание	Вопрос на зачете 1-17

	поведения в организации.	организационной культурой		
2	ИУК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации.	ИУК-3.1. Умеет: – выстраивать межличностное и групповое взаимодействие с учетом установленных правил поведения в организации; – выявлять причины и факторы создания формальных и неформальных групп; – идентифицировать элементы организационной культуры.	Реферат-презентация, опрос, ситуационное задание	Вопрос на зачете 18-25
3	ИУК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации.	ИУК-3.1. Владеет навыками устранения межличностных и групповых коммуникационных барьеров; Обладает способами и методами осуществления диагностики организационной культуры	Реферат-презентация, опрос, ситуационное задание	Вопрос на зачете 26-37
4	ИУК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу.	ИУК-3.2. Знает основные закономерности командного взаимодействия; основные условия и факторы эффективности командной работы в организации .	Реферат-презентация, опрос, ситуационное задание	Вопрос на зачете 38-43
5	ИУК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу.	ИУК-3.2. Умеет организовывать командное взаимодействие для решения поставленных задач, с учетом профессиональных компетенций каждого члена команды.	Реферат-презентация, опрос, ситуационное задание	Вопрос на зачете 44-51
6	ИУК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу.	ИУК-3.2. Осуществляет организацию командной работы, владеет технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; методами формирования и поддержания морально-психологического климата в организации	Реферат-презентация, опрос, ситуационное задание	Вопрос на зачете 52-71

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
Примерный перечень вопросов и заданий

Реферат

Тематика рефератов

1. Предмет организационного поведения. Хоторнские исследования.
2. Особенности организационного поведения в России.
3. Определение понятия «личность». Свойства личности. Основные теории личности.
4. Направленность и способности личности. Типы мышления, черты характера.
5. Основные характеристики установок. Внешние факторы, влияющие на поведение человека в организации.
6. Темперамент, его свойства и типы. Дополнительные характеристики личности. Возрастные психологические особенности.

7. Понятие о восприятии. Взаимосвязь и различие между ощущением и восприятием.
8. Подпроцессы восприятия. Механизмы перцептивной защиты.
9. Социальное восприятие. Стереотипизация и психологические эффекты.
10. Управление впечатлением.
11. Определение психических процессов внимания, памяти, воли, эмоций, аттракции.
12. Система мотивации: потребности, мотивы, интересы, ценности.
13. Содержательные теории мотивации (Маслоу, Альдерфера, Мак Клееланда, Герцберга).
14. Процессуальные теории мотивации (Мак Грегора, теория ожидания Врума, модель Портера – Лоулера).
15. Современные теории мотивации (справедливости, атрибуции, целеполагания, подкрепления мотива).
16. Системы материального стимулирования – надбавки, бонусы, сдельная система оплаты труда, системы Скэнлона и Раккера.
17. Концепция проектирования рабочего места: обогащение и расширение труда.
18. Концепция проектирования рабочего места: модель характеристик работ Хэкмена и Олдхэма.
19. Определение лидерства. Теория черт характера лидера.
20. Определение лидерства в теории обмена. Ситуационная теория лидерства Фреда Фидлера.
21. Теория харизматического и преобразующего лидерства. Заменители лидерства. Стили лидерства.
22. Роли и деятельность лидеров в исследовании Фреда Лютенса. Национальный и социально-демографический аспекты лидерства.
23. Власть в контексте организации. Власть как межличностное взаимодействие.
24. Классификация оснований власти. Потребность во власти.
25. Косвенные методы влияния и тактические приемы власти.
26. Потребность во власти. Власть и повиновение. Анализ деструктивного повиновения.
27. Теории формирования групп.
28. Стадии формирования группы.
29. Классификация групп. Факторы, влияющие на сплоченность группы.
30. Воздействие групповой сплоченности на производительность (исследование Шехтера).
31. Групповые роли, нормы, статус. Природа команд.
32. Феномен Рингельманна в группе. Групповое давление и конформность.
33. Стадии развития конфликта и стратегии выхода из него.
34. Внутриличностный конфликт и его подвиды.
35. Межличностный конфликт, его источники и стратегии решения.
36. Межгрупповой конфликт, его причины. Черты групп, находящихся в конфликте.
37. Организационный конфликт, его типы. Развитие представлений о конфликте. Навыки ведения переговоров.
38. Понятие о стрессе. Стадии развития стресса.
39. Понятие организационной культуры и ее характеристики.
40. Типы организационной культуры. Управление организационной культурой.
41. Национальные особенности организационного поведения в России.
42. Модель национальной культуры Ховстеде. Глобальная организационная культура.

Ситуационные задания:

Пример ситуационного задания «Социализация студентов в ВУЗе»

1. Проанализируйте процесс организационной социализации студентов в вашем вузе. Какие методы и формы социализации при этом используются? Какие меры, по вашему, могли бы усилить положительный эффект социализации студентов (и лично вас в частности)?

2. Предложите оптимальный, на ваш взгляд, набор методов и приемов социализации для вашего вуза или какой либо иной организации, с которой вы взаимодействуете.

Методические указания. Группа студентов делится на малые подгруппы из 4-5 человек. Каждая подгруппа в течение 30 минут работает над предложенным заданием. Затем каждая подгруппа устраивает презентацию своей работы.

Пример ситуационного задания «Создай ситуацию собственного успеха»

Даже небольшой успех имеет значительное побуждающее влияние, вдохновляет на деятельность. Следовательно, очень важно уметь создать собственную ситуацию успеха. Если Вы уже спланировали этапы достижения цели, то это может быть достижение первого из них. Что-нибудь из того, что Вы запланировали и что выполнили, может переживаться как успех. Технологию создания успеха может быть такой:

Задание 1. Спланируйте, как добиться определённой цели (или этапа её достижения). Цель следует выбрать средней сложности, поскольку достижение лёгких целей не переживается как успех, а достижение слишком сложных часто просто невозможно. Какую цель вы бы хотели достичь?

Задание 2. Приложите все усилия, чтобы достичь хотя бы одну цель (или успешно выполнить задание). Достигли ли вы этой конкретной цели? Какие трудности вам пришлось преодолеть?

Задание 3. Разбейте цель на ряд конкретных промежуточных этапов и осознайте важность достижения каждого из них. Ставьте перед собой как можно больше конкретных (и реальных) целей и стремитесь достичь их. Перечислите конкретные этапы достижения цели.

Задание 4. Определите количественные показатели, по которым вы могли бы фиксировать даже незначительные позитивные сдвиги в работе (как в спорте, где число набранных баллов стимулирует).

Задание 5. Похвалите себя за то, что добились даже небольшого успеха («Какой я молодец!»). Позитивные эмоции, связанные с достижением успеха, никогда не помешают.

Задание 6. Отметьте себя за достижение даже незначительного успеха, «наградите» чем-нибудь. Какой приз или вознаграждение вы для себя приготовили?

Пример ситуационного задания «Организационные изменения»

Методические указания: из своего жизненного опыта приведите примеры организационных изменений, которые вам лично приходилось наблюдать или в которых вы непосредственно участвовали. Используйте таблицу 1.

Таблица 1 - Организационные изменения

Изменения в организации	Факты и события из личной жизни
В области целей	
В области стратегий	
В области технологии	
В области ролей и задач	
В области структуры	
В области персонала	
В области культуры	

Критерии оценки:

№	Баллы*	Описание
5	19-20	Сформировавшееся систематическое умение ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций
4	16-18	В целом сформировавшееся умение ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций
3	13-15	Неполное умение ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций
2	9-12	Фрагментарное умение ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций
1	0-8	Отсутствие умения ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций

Пример ситуационного задания «Навыки ведения переговоров»

Методические указания: представьте, что вы возложили ответственность за ведение переговоров на нового, менее опытного коллегу. Опишите те советы, которые вы могли бы дать ему, когда он будет иметь дело со следующими партнерами:

- а) партнер, который чувствует опасность быть отозванным от ведения переговоров в случае их неудачи;
- б) партнер все время требует предложений, и никогда не предлагает своих решений;
- в) партнер, который никогда не уверен в обсуждаемом вопросе до самой последней минуты.

Критерии оценки

№	Баллы*	Описание
5	19-20	Сформировавшееся систематическое умение диагностировать причины возникновения конфликтов и использовать современные подходы и методы их разрешения
4	16-18	В целом сформировавшееся умение диагностировать причины возникновения конфликтов и использовать современные подходы и методы их разрешения
3	13-15	Неполное умение диагностировать причины возникновения конфликтов и использовать современные подходы и методы их разрешения
2	9-12	Фрагментарное умение диагностировать причины возникновения конфликтов и использовать современные подходы и методы их разрешения
1	0-8	Отсутствие умения диагностировать причины возникновения конфликтов и использовать современные подходы и методы их разрешения

Пример ситуационного задания «Арест соседского ребенка»

Барни Кол работает полицейским в отделе борьбы с детской преступностью в крупном городе. Когда Барни принимал присягу, то ее неотъемлемой частью было твердое соблюдение законов по отношению ко всем людям. В его обязанности входит расследование случаев торговли наркотиками, алкоголизма и вандализма среди молодежи. Барни также участвует в коммунальной программе, направленной на налаживание взаимоотношения и сотрудничества между полицией и молодежью района.

Прошлой ночью Барни столкнулся с одной из самых трудных, если не самых опасных, проблем, которые ему когда-либо приходилось решать. Патрулируя район, он получил распоряжение расследовать случай вандализма в младших классах средней школы. Приехав на место, он обнаружил там пятерых подростков от 12 до 15 лет, совершавших предумышленный акт вандализма. Они бросали камни в окна и забрызгивали стены краской. Барни вполне успешно задержал всех подростков и ждал прибытия группы поддержки, когда вдруг заметил, что один из нарушителей – сын его соседа. В городе действовал закон об ответственности родителей, согласно которому те несли финансовую ответственность за причиненный их детьми материальный ущерб. Повреждения казались весьма значительными, возможно, на тысячи долларов. Барни знал, что его сосед не может себе позволить такие траты, поскольку он инвалид и сейчас сидит без работы. Барни также понимал, что этот случай создаст много проблем в их семье и, конечно же, приведет к очень напряженным отношениям как его самого, так и его семьи с соседями.

Вопросы

- 1) Какого рода конфликт испытывает полицейский? Что ему следовало бы сделать?
- 2) Как вы можете объяснить поведение подростков с точки зрения модели фрустрации?
- 3) Если бы вас попросили провести тренинг-семинар по управлению конфликтами для полицейских, какие вопросы вы рассмотрели бы? Какие стратегии вы можете предложить?

Методические указания. Конкретная ситуация представляет собой описание действительных событий, имевших место в процессе ведения бизнеса в словах, цифрах и образах. Студенты должны изучить ситуацию и прийти к своему индивидуальному заключению, а после обсуждения ситуации в группе внести в нее необходимые изменения.

Критерии оценки

№	Баллы*	Описание
5	19-20	Сформировавшееся систематическое владение навыками практического использования различных способов разрешения конфликтных ситуаций в управлении
4	16-18	В целом сформировавшееся владение навыками практического использования различных способов разрешения конфликтных ситуаций в управлении
3	13-15	Неполное владение навыками практического использования различных способов разрешения конфликтных ситуаций в управлении
2	9-12	Фрагментарное владение навыками практического использования различных способов разрешения конфликтных ситуаций в управлении
1	0-8	Отсутствие владения навыками практического использования различных способов разрешения конфликтных ситуаций в управлении

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачет)

- 1) Определение организационного поведения (ОП). Связь ОП с менеджментом, теорией организации, управлением персоналом, психологией и другими науками?
- 2) Почему менеджеры должны изучать, уметь анализировать и прогнозировать поведение людей в организации?
- 3) Назовите основные концепции, формирующие базис ОП. Выделите наиболее значимые из них и поясните свой выбор.
- 4) Почему философия и видение включены в систему организационного поведения? Приведите пример организационного видения, о котором вы читали или слышали.
- 5) Сравните четыре модели ОП между собой. Что у них общего и чем они отличаются друг от друга?
- 6) Почему поддерживающая и коллегиальная модели ОП распространяются, прежде всего, в высокоразвитых странах?
- 7) Что нового вносит изучение дисциплины ОП в подготовку менеджеров?
- 8) Какие знания и навыки из области менеджмента нужны, чтобы помочь организации стать эффективно действующей?
- 9) Дайте определение понятия «личность». Перечислите общечеловеческие свойства личности. Какое отношение имеет личность к организационному поведению?
- 10) В чем необходимость существования людей и организаций друг для друга? Перечислите основные ожидания человека и организации.
- 11) Сравните природу человека и природу организации: в чем сходство и различия?
- 12) Какие человеческие качества сугубо индивидуальны? В чем люди в основном похожи? Что доминирует: различия или сходство?
- 13) Что такое установка? Назовите основные характеристики и составляющие компоненты установок. Какие функции выполняют установки в жизни людей?
- 14) Что подразумевается под термином «удовлетворенность трудом»? Какие основные факторы оказывают влияние на удовлетворенность трудом? Каковы важнейшие следствия удовлетворенности трудом?
- 15) Назовите основные параметры теорий научения. В чем разница между классическим и оперантным обуславливанием?
- 16) В чем различие между положительным и отрицательным подкреплением? Приведите примеры.

- 17) Перечислите пять этапов МОП. Кратко охарактеризуйте важнейшие аспекты каждого этапа.
- 18) Чем ощущение отличается от восприятия? Какие факторы влияют на восприятие человека окружающими.
- 19) Приведите примеры внешних факторов, которые влияют на избирательность восприятия.
- 20) Что означает Стереотипизация? Почему этот эффект рассматривается как проблема восприятия?
- 21) Какие стереотипы связаны с восприятием демографических характеристик личности? К каким последствиям это может привести?
- 22) Что называется эффектом «ореола»? Обобщите современные представления об этом эффекте.
- 23) Объясните факторы, определяющие восприятие одного человека другим.
- 24) Что подразумевается под управлением впечатлением? Что означает мотивация впечатления и формирование впечатления?
- 25) Какие основные приемы используют работники при управлении впечатлением?
- 26) Что такое фрустрация? В чем заключаются некоторые из ее проявлений? Каким образом модель фрустрации может быть использована для анализа организационного поведения?
- 27) Дайте определение конфликта, конфликтной ситуации, инцидента. Опишите процесс развития конфликта. Каковы возможные последствия конфликта?
- 28) Каковы основные источники межличностного конфликта? Какие из них, по вашему мнению, наиболее соответствуют современным организациям?
- 29) Какие методы разрешения конфликтов вы знаете?
- 30) Как ведут себя группы в конфликтной ситуации? Какие четыре стратегии могут быть использованы для эффективного управления межгрупповым конфликтом?
- 31) Назовите основные типы конфликтов. Какова степень неизбежности конфликта каждого типа. Как следует разрешать конфликт каждого типа?
- 32) Дайте определение стрессу. Всегда ли он вреден человеку?
- 33) Что такое общий синдром адаптации? Назовите три его этапа.
- 34) На какие основные категории можно подразделить факторы стресса, воздействующие на человека в организации? Приведите примеры для каждой категории.
- 35) Какие основные черты характера определяют реакцию человека на стресс? Приведите примеры.
- 36) Стресс может привести к эффектам физиологического, психологического и поведенческого характера. Дайте примеры каждого из них. Какова взаимосвязь этих эффектов со стрессом на рабочем месте?
- 37) Опишите индивидуальные и организационные способы борьбы со стрессом.
- 38) Какие виды переговоров вам известны? Опишите основные этапы процесса переговоров.
- 39) На основе каких критериев производится оценка эффективности переговоров?
- 40) Какие модели поведения на переговорах вы знаете?
- 41) Назовите базовые элементы метода принципиальных переговоров.
- 42) Какова наиболее эффективная тактика поведения на переговорах с более сильным партнером?
- 43) Как влияют национальные различия на процесс переговоров? Какие рекомендации вы можете дать представителям других стран, готовящимся к переговорам с российской стороной.
- 44) Что такое «жизненный цикл организации»? Опишите циклы развития организации в бизнесе?
- 45) Назовите каждую стадию жизненного цикла организации. Какие условия изменяют характеристики стадий?

- 46) От каких факторов зависит длительность стадий ЖЦО?
- 47) Укажите основные причины кризисов каждого цикла развития организации.
- 48) Каковы особенности организационного поведения на различных стадиях жизненного цикла?
- 49) Чем определяется возможность длительного существования организации на этапе «Инновационной организации»?
- 50) Проанализируйте зависимость организационных структур от этапов ЖЦО.
- 51) Как связаны методы управления персоналом с жизненным циклом организации?
- 52) Что понимают под организационными изменениями?
- 53) Почему возникают силы сопротивления организационным изменениям? Какова природа этих сил?
- 54) Перечислите основные виды сопротивления изменениям. Назовите причины, по которым люди сопротивляются изменениям.
- 55) Опишите три стадии процесса изменений.
- 56) Какие ситуационные факторы оказывают влияние на выбор стратегии изменений?
- 57) В чем суть концепции организационного развития? В чем достоинства и ограничения концепции ОР?
- 58) Что такое казуальные переменные?
- 59) Опишите типовую программу ОР.
- 60) Каковы достоинства и ограничения ОР?
- 61) В чем может заключаться роль руководителя при реализации изменений? Приведите примеры.
- 62) Дайте определение понятия «организационная культура».
- 63) Что такое «субкультура», и какие субкультуры бывают в организации. Что такое «контркультура»?
- 64) Назовите методы формирования, поддержания и изменения ОК.
- 65) Возможно ли провести изменения в организационной культуре без изменения поведения работников? Поясните.
- 66) Какие модели используются для определения влияния культуры на организационную эффективность?
- 67) Что предпринимают организации для сохранения своей культуры? Опишите основные шаги.
- 68) С помощью каких моделей можно определить влияние национальной культуры на культуру организации?
- 69) Что такое «культура» и чем она отличается от понятия «организационная культура»?
- 70) Как такие понятия, как индивидуализм/коллективизм, диапазон власти, избегание неопределенности, мужское и женское начала, помогают объяснить различия культур? Приведите примеры различий в этих параметрах.
- 71) Охарактеризуйте современное состояние корпоративной культуры в России.

Критерии оценивания результатов обучения

В течение семестра студенты выполняют практические и самостоятельные задания в виде рефератов-презентаций и подготовки к дискуссиям.

Подготовленный и оформленный в соответствии с требованиями реферат-презентация оценивается преподавателем по следующим критериям:

– достижение поставленной цели и задач исследования (новизна и актуальность поставленных в реферате проблем, правильность формулирования цели, определения задач исследования, правильность выбора методов решения задач и реализации цели; соответствие выводов решаемым задачам, поставленной цели, убедительность выводов);

– уровень эрудированности автора по изученной теме (знание автором состояния изучаемой проблематики, цитирование источников, степень использования в работе результатов исследований);

– личные заслуги автора реферата (новые знания, которые получены помимо образовательной программы, новизна материала и рассмотренной проблемы, научное значение исследуемого вопроса);

– культура изложения и оформления материала (логичность подачи материала, грамотность автора)

– культура оформления материалов (соответствие презентации всем стандартным требованиям);

– знания и умения на уровне требований стандарта данной дисциплины: знание фактического материала, усвоение общих понятий и идей;

– степень обоснованности аргументов и обобщений (полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы, корректность аргументации и системы доказательств, характер и достоверность примеров, иллюстративного материала, наличие знаний интегрированного характера, способность к обобщению);

– качество и ценность полученных результатов (степень завершенности реферативного исследования, спорность или однозначность выводов);

– использование литературных источников.

Оценку «Зачтено» получает обучающийся, который творчески, глубоко и всесторонне осветил тему на базе основополагающих литературных источников; если в работе всесторонне проанализированы примеры, факты из практики по данной проблематике; ощущается строгая и логическая последовательность изложения материала. Сделаны необходимые ответы на поставленные вопросы при защите и обсуждении реферата.

Оценку «Не зачтено» получает студент, который в ходе защиты неправильно осветил проблему, недостаточно раскрыл содержание проблемных вопросов в ходе исследования, допустил неверную трактовку в раскрытии ли оценке какого-либо вопроса.

Критерии оценивания решения ситуационных задач:

Решение ситуационных задач проводится в двух формах: совместное решение задач на практических занятиях и самостоятельное решение задач дома. Ситуационные задачи выдаются преподавателем в соответствии с изучаемой темой. На решение одной ситуационной задачи на практическом занятии отводится не менее 30 минут. Обучающийся получает оценку *отлично* если логично и последовательно излагает свои мысли, приводит решение задачи с обоснованием отдельных этапов, применяет теоретические знания для обоснования и объяснения предложенных явлений и процессов, использует знания в воображаемых жизненных ситуациях, прогнозирует последствия, формулирует гипотезы, делает выводы, выражает и обосновывает свою точку зрения, приводит аргументы в поддержку определенной точки зрения или в ее опровержение.

Оценку *не зачтено* получает обучающийся, который неуверенно или непоследовательно излагает свои мысли, затрудняется с применением теоретических знаний для обоснования предложенных явлений и процессов, не способен использовать знания в воображаемых жизненных ситуациях, прогнозировать последствия, делать выводы, обосновать собственную точку зрения.

Критерии оценивания по зачету:

«зачтено»: студент владеет теоретическими знаниями по данному разделу, знает формы управления, допускает незначительные ошибки; студент умеет правильно объяснять пройденный материал, иллюстрируя его примерами конкретных предприятий.

«не зачтено»: материал не усвоен или усвоен частично, студент затрудняется ответить на вопросы по темам, довольно ограниченный объем знаний по пройденному материалу.

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 учебной литературы, информационных ресурсов и технологий

5.1. Учебная литература

1 Балашов, Анатолий Павлович. Теория организации и организационное поведение: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 080200.68 "Менеджмент" (квалификация (степень) "магистр") / А. П. Балашов. - Москва: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2015. - 298 с.

2 Скрипниченко, Людмила Сергеевна (КубГУ). Организационное поведение: ценности в системе управления учебно-методическое пособие / Л. С. Скрипниченко, И. Г. Юркова; М-во науки и высшего образования Рос. Федерации, Кубанский гос. ун-т. - Краснодар: [Кубанский государственный университет], 2019. - 143 с.

3 Красовский, Юрий Дмитриевич. Организационное поведение: учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению "Менеджмент" и специальности "Социология" / Ю. Д. Красовский. - 4-е изд., перераб. и доп. - Москва: [ЮНИТИ-ДАНА], 2015. – 487

5.2. Периодическая литература

Научной библиотеки КубГУ» <https://www.kubsu.ru/ru/node/15554>:

- 1 Экономика и управление
- 2 Вестник МГУ. Серия: Управление
- 3 Управление персоналом
4. Базы данных компании «Ист Вью» <http://dlib.eastview.com>
5. Электронная библиотека GREBENNIKON.RU <https://grebennikon.ru/>

5.3. Интернет-ресурсы, в том числе современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://urait.ru/>
2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН» www.biblioclub.ru
3. ЭБС «BOOK.ru» <https://www.book.ru>
4. ЭБС «ZNANIUM.COM» www.znanium.com
5. ЭБС «ЛАНЬ» <https://e.lanbook.com>

Профессиональные базы данных:

1. Scopus <http://www.scopus.com/>
2. ScienceDirect www.sciencedirect.com
3. Журналы издательства Wiley <https://onlinelibrary.wiley.com/>
4. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>
5. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН <http://archive.neicon.ru>
6. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) <https://rusneb.ru/>
7. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина <https://www.prilib.ru/>
8. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kubanstate/home.action>
9. Springer Journals <https://link.springer.com/>
10. Nature Journals <https://www.nature.com/siteindex/index.html>
11. Springer Nature Protocols and Methods <https://experiments.springernature.com/sources/springer-protocols>
12. Springer Materials <http://materials.springer.com/>
13. zbMath <https://zbmath.org/>
14. Nano Database <https://nano.nature.com/>
15. Springer eBooks: <https://link.springer.com/>
16. "Лекториум ТВ" <http://www.lektorium.tv/>
17. Университетская информационная система РОССИЯ <http://uisrussia.msu.ru>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

Ресурсы свободного доступа:

1. Американская патентная база данных <http://www.uspto.gov/patft/>
2. КиберЛенинка (<http://cyberleninka.ru/>);
3. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации <https://www.minobrnauki.gov.ru/>;
4. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru/>;
5. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" <http://window.edu.ru/>;
6. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов <http://school-collection.edu.ru/> .
7. Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина "Образование на русском" <https://pushkininstitute.ru/>;
8. Справочно-информационный портал "Русский язык" <http://gramota.ru/>;
9. Служба тематических толковых словарей <http://www.glossary.ru/>;
10. Словари и энциклопедии <http://dic.academic.ru/>;
11. Образовательный портал "Учеба" <http://www.uceba.com/>;

12. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы http://xn--273--84d1f.xn--plai/voprosy_i_otvety

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:

1. Электронный каталог Научной библиотеки КубГУ <http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/Web>
2. Электронная библиотека трудов ученых КубГУ <http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/UserEntry?Action=ToDb&idb=6>
3. Среда модульного динамического обучения <http://moodle.kubsu.ru>
4. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций <http://mschool.kubsu.ru/>
5. Библиотека информационных ресурсов кафедры информационных образовательных технологий <http://mschool.kubsu.ru;>
6. Электронный архив документов КубГУ <http://docspace.kubsu.ru/>
7. Электронные образовательные ресурсы кафедры информационных систем и технологий в образовании КубГУ и научно-методического журнала "ШКОЛЬНЫЕ ГОДЫ" <http://icdau.kubsu.ru/>

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

Самостоятельная работа слушателей по дисциплине «Организационное поведение» проводится с целью закрепления и систематизации теоретических знаний, формирования практических навыков по их применению при решении экономических задач в выбранной предметной области. Самостоятельная работа включает: изучение основной и дополнительной литературы, проработка и повторение лекционного материала, материала учебной и научной литературы, подготовку к практическим занятиям, подготовка рефератов-презентаций, решение ситуационных заданий.

Самостоятельная работа студентов условно подразделяется на общую часть для всех студентов и часть, которая выполняется по инициативе студента.

Общая – это: апробирование изученного лекционного материала применительно к решению конкретных проблем, приводимых в качестве примера на семинарских занятиях; изучение тем, предусмотренных учебной программой для самостоятельного изучения; подготовка к выступлениям и сообщениям на семинарах; выполнение и письменное оформление заданий, разработка схем, диаграмм и их наглядное оформление; подготовка реферата-презентации по выбранной тематике; систематизация изученного материала перед коллоквиумами и другими контрольными мероприятиями; самоконтроль.

В ходе самостоятельной подготовки к практическим занятиям студент осуществляет сбор и обработку материалов по соответствующей тематике, используя при этом открытые источники информации (публикации в научных изданиях, аналитические материалы, ресурсы сети Интернет и пр.), а также практический опыт и доступные материалы объекта исследования. Контроль за выполнением самостоятельной работы проводится при изучении каждой темы дисциплины на практических (семинарских) занятиях.

Подготовка реферата-презентации – закрепление теоретических основ и проверка знаний студентов по вопросам основ и практической организации научных исследований, умение подбирать, анализировать и обобщать материалы, раскрывающие связи между теорией и практикой. Подготовка презентации предполагает творческую активность обучающегося, умение работать с литературой, владение методами анализа данных и компьютерными технологиями их реализации.

Для подготовки к лекциям необходимо изучить основную и дополнительную литературу, при изучении которой студент может в достаточном объеме усвоить и

успешно реализовать конкретные знания, умения, навыки и компетенции при выполнении следующих условий:

- систематическая работа на аудиторных занятиях под руководством преподавателя и самостоятельная работа по закреплению полученных знаний и навыков;
- выполнение заданий преподавателя на практических занятиях;
- выяснение и уточнение отдельных предпосылок, умозаключений и выводов, содержащихся в учебном курсе;
- осознание взаимосвязей отдельных разделов дисциплины, используемых методов, характера их использования в практической деятельности менеджера.

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. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)

Наименование специальных помещений	Оснащенность специальных помещений	Перечень лицензионного программного обеспечения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, ноутбук	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, ноутбук	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся	Перечень лицензионного программного обеспечения
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.213 А, 218)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus

А)	Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi)	
----	--	--