

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Кубанский государственный университет»
в г.Тихорецке

Кафедра экономики и менеджмента



Проректор по работе с филиалами

А.А. Евдокимов

2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.36 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление подготовки 38.03.01 Экономика
Направленность (профиль) Экономика предприятий и организаций
Форма обучения: очная, очно-заочная
Квалификация: бакалавр
Год начала подготовки: 2023

Тихорецк 2023

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика

Программу составил:

Доцент кафедры экономики и менеджмента,
канд. экон. наук



А.В. Алексеев

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры экономики и менеджмента

Протокол № 9 от 24 мая 2023 г.

Заведующий кафедрой, д-р экон. наук, доц.



Е.В. Королук

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии филиала по УГН «Экономика и управление»

Протокол № 2 от 24 мая 2023 г.

Председатель УМК, канд. экон. наук, доц.



М.Г. Иманова

Рецензенты:

К.К. Чарахчян, профессор кафедры экономики и менеджмента филиала ФГБОУ ВО КубГУ в г. Армавире, д-р экон. наук, доц.

М.В. Митова, директор ООО «Центр оказания консалтинговых услуг»

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1 Цель освоения дисциплины: формирование теоретических знаний и практических навыков по современным формам и методам воздействия на поведение личности, группы, выявлению причин недостаточной результативности организации, грамотному выстраиванию межличностных отношений для повышения эффективности работы организации.

1.2 Задачи дисциплины:

- дать представление об основных структурных элементах системы организационного поведения (личности, поведения, организации), их природе и особенностях функционирования в коллективе;
- раскрыть основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;
- охарактеризовать методiku аудита человеческих ресурсов, для осуществления диагностики организационной культуры;
- раскрыть содержание и процессы групповой динамики как ключевого понятия в организационном поведении;
- изучить методы осуществления социального взаимодействия, показать способы изменения поведения индивида, группы в соответствии с критериями эффективности работы организации;
- изучить и овладеть методикой анализа отношений в группе и построением и интерпретацией социограмм, овладеть навыками не создавать конфликтные ситуации на рабочем месте;
- использовать знания в области организационного поведения в практической деятельности.

1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Данная дисциплина относится к обязательной части Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана.

В соответствии с рабочим учебным планом дисциплина изучается на 3 курсе по очной и на 3 очно-заочной форме обучения. Вид промежуточной аттестации: зачет.

Предшествующие дисциплины, необходимые для изучения курса «Организационное поведение»: «Русский язык и основы деловых коммуникаций», «Основы социологии», «Психология», «Менеджмент»; последующие дисциплины, для которых данная дисциплина является предшествующей в соответствии с учебным планом: «Связи с общественностью в бизнесе», «Современные PR-технологии предприятия».

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

Изучение данной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

| Код и наименование индикатора | Результаты обучения по дисциплине |
|---|--|
| 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 нормы этики деловых отношений, основы делового общения. Знает нормы этики организации, сущность и методы управления организационной культурой; причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации. |
| | Умеет диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение. Умеет диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению, в том числе с использованием |

| Код и наименование индикатора | Результаты обучения по дисциплине |
|---|---|
| | современных средств коммуникации. Владеет необходимыми этическими нормами, соблюдает этику делового общения. Владеет методикой анализа отношений в группе и построением и интерпретацией социограмм, владеет навыками не создавать конфликтные ситуации на рабочем месте. |
| ИУК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу | Знает методы организации командного взаимодействия для решения задач по управлению персоналом. Знает психологические и социальные основы поведения работника в группе. |
| | Умеет устанавливать и развивать деловые связи. Умеет устанавливать и поддерживать деловые контакты, связи, отношения с сотрудниками компании. |
| | Владеет навыками формирования группы. Владеет навыками коммуникативного поведения. |

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 зач.ед. (72 час.), их распределение по видам работ представлено в таблице.

| Вид работ | Форма обучения | | | |
|---|----------------|-------------|--------------|-------------|
| | очная | | очно-заочная | |
| | всего часов | 6 семестр | всего часов | 6 семестр |
| Контактная работа, в том числе: | 38,2 | 38,2 | 28,2 | 28,2 |
| Аудиторные занятия (всего): | 34 | 34 | 24 | 24 |
| Занятия лекционного типа | 18 | 18 | 12 | 12 |
| Лабораторные занятия | | | | |
| Семинарские занятия | 16 | 16 | 12 | 12 |
| Иная контактная работа: | 4,2 | 4,2 | 4,2 | 4,2 |
| Контроль самостоятельной работы (КСР) | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Промежуточная аттестация (ИКР) | 0,2 | 0,2 | 0,2 | 0,2 |
| Самостоятельная работа, в том числе: | 33,8 | 33,8 | 43,8 | 43,8 |
| Курсовая работа | | | | |
| Контрольная работа | | | | |
| Расчетно-графическая работа | | | | |
| Реферат/эссе (подготовка) | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 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.) | 25 | 25 | 35 | 35 |
| Подготовка к текущему контролю | 6,8 | 6,8 | 6,8 | 6,8 |
| Контроль: | | | | |

| | | | | | |
|---------------------------|--------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Подготовка к зачету | | | | | |
| Общая трудоемкость | час. | 72 | 72 | 72 | 72 |
| | в том числе контактная работа | 38,2 | 38,2 | 28,2 | 28,2 |
| | зач. ед | 2 | 2 | 2 | 2 |

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в 6 семестре (очная форма)

| № | Наименование разделов | Количество часов | | | | |
|-------------------------------------|--|------------------|-------------------|-----------|----|-----------------------------|
| | | Всего | Аудиторная работа | | | Внеаудиторная работа СРС |
| | | | Л | ПЗ | ЛР | |
| 1 | Введение в организационное поведение. Системы и модели организационного поведения | 10 | 2 | 2 | | 6 |
| 2 | Социальная природа организационного поведения. Влияние организационной культуры на поведение в организации | 12 | 4 | 2 | | 6 |
| 3 | Мотивационные теории и их применение в организационном поведении | 10 | 2 | 2 | | 6 |
| 4 | Групповое и коммуникативное поведение | 13,8 | 4 | 4 | | 5,8 |
| 5 | Власть и лидерство | 9 | 2 | 2 | | 5 |
| 6 | Стратегия поведения в конфликте и управление стрессами | 13 | 4 | 4 | | 5 |
| <i>ИТОГО по разделам дисциплины</i> | | <i>67,8</i> | <i>18</i> | <i>16</i> | | <i>33,8</i> |
| | Контроль самостоятельной работы (КСР) | 4 | | | | |
| | Промежуточная аттестация (ИКР) | 0,2 | | | | |
| | Подготовка к текущему контролю | | | | | |
| | Общая трудоемкость по дисциплине | 72 | | | | |

Разделы дисциплины, изучаемые в 6 семестре (очно-заочная форма)

| № | Наименование разделов | Количество часов | | | | |
|-------------------------------------|--|------------------|-------------------|-----------|----|-----------------------------|
| | | Всего | Аудиторная работа | | | Внеаудиторная работа СРС |
| | | | Л | ПЗ | ЛР | |
| 1 | Введение в организационное поведение. Системы и модели организационного поведения | 11 | 2 | 2 | | 7 |
| 2 | Социальная природа организационного поведения. Влияние организационной культуры на поведение в организации | 11 | 2 | 2 | | 7 |
| 3 | Мотивационные теории и их применение в организационном поведении | 11 | 2 | 2 | | 7 |
| 4 | Групповое и коммуникативное поведение | 12,8 | 2 | 2 | | 8,8 |
| 5 | Власть и лидерство | 11 | 2 | 2 | | 7 |
| 6 | Стратегия поведения в конфликте и управление стрессами | 11 | 2 | 2 | | 7 |
| <i>ИТОГО по разделам дисциплины</i> | | <i>67,8</i> | <i>12</i> | <i>12</i> | | <i>43,8</i> |
| | Контроль самостоятельной работы (КСР) | 4 | | | | |
| | Промежуточная аттестация (ИКР) | 0,2 | | | | |

| № | Наименование разделов | Количество часов | | | | |
|---|----------------------------------|------------------|-------------------|----|----|----------------------|
| | | Всего | Аудиторная работа | | | Внеаудиторная работа |
| | | | Л | ПЗ | ЛР | |
| | Подготовка к текущему контролю | | | | | |
| | Общая трудоемкость по дисциплине | 72 | | | | |

2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

В данном подразделе приводится описание содержания дисциплины, структурированное по разделам, с указанием по каждому разделу формы текущего контроля: В – вопросы для устного опроса; З – упражнения и задачи; Р – реферат; К – кейсы; Т – тесты.

2.3.1 Занятия лекционного типа

Очная форма обучения

| № | Наименование раздела (темы) | Содержание раздела (темы) | Форма текущего контроля |
|---|--|--|-------------------------|
| 1 | Тема 1. Введение в организационное поведение. Системы и модели организационного поведения | Цели изучения. Специфика курса и его задачи. Актуальность курса. Роль Хотторнских исследований в изучении поведения, а организации. Принципы и методы изучения. Теоретические подходы построения моделей поведения. Личность и ее свойства. Особенности восприятия, мышления, нервной системы. Направленность личности, темперамент, характер. Психотипы поведения. Психометрия и онтопсихология о свойствах личности и диагностики поведения. Система ОП. Элементы системы ОП. Принципы построения системы организационного поведения. Модели организационного поведения. Парадигмы ОП. Модели Дугласа МакГрегора: Теория «Х» и Теория «У». Теория «Z» Оучи. Авторитарная модель. Модель опеки. Поддерживающая модель. Коллегиальная модель. Тенденции развития моделей ОП. | В |
| 2 | Тема 2. Социальная природа организационного поведения. Влияние организационной культуры на поведение в организации | Социальная двойственность организационного поведения «сотрудничество-конфронтация». Социокультурный образ организации. «Я»-образ. Социокультурное окружение. Этика деловых отношений. Психологический портрет российского работника. Негативные (деструктивные) черты психологического портрета. Позитивные (конструктивные) черты психологического портрета. Психологические проблемы формирования модели ОП. Качества, которыми должны обладать специалисты по управлению людьми, в современных условиях в РФ. | В |
| 3 | Тема 2. Социальная природа организационного поведения. Влияние организационной культуры на поведение в | Понятие организационной культуры. Основные функции. Основные понятия и определение организационной культуры. Характеристика, структура и функции организационной культуры. Субъективная и объективная организационная культура. Сила культуры организации. Методы изменения культуры | В |

| № | Наименование раздела (темы) | Содержание раздела (темы) | Форма текущего контроля |
|---|--|---|-------------------------|
| | организации | организации. Влияние культуры на организационную эффективность. Соответствие культуры принятой стратегии. Управление организационной культурой. Национальное в организационной культуре. Тенденции организационных изменений. | |
| 4 | Тема 3. Мотивационные теории и их применение в организационном поведении | Характеристика мотивов поведения. Диагностика профессиональной пригодности персонала. Управление мотивами поведения. Мотивация: основные теории, мотивационный процесс. Мотивационный кризис: понятие, причины возникновения и пути преодоления. Организация системы стимулирования с учетом факторов мотивации. Ценности и источники их формирования. Отношение к работе: факторы, показатели, формы проявления. | В |
| 5 | Тема 4. Групповое и коммуникативное поведение | Рабочие группы. Типы рабочих групп. Механизм формирования формальных и неформальных групп. Различие формальных и неформальных групп. Групповые взаимодействия. Команды и особенности их образование. Различие между рабочей группой и командой. Управление командой. | В |
| 6 | Тема 4. Групповое и коммуникативное поведение | Коммуникации в организации (понятие, виды, функции, направлении). Коммуникативный процесс. Виды и основы управленческого общения. Аттракция и технологии общения. Этапы общения. Убеждение. Суггестивные методы воздействия | В |
| 7 | Тема 5. Власть и лидерство | Сущность власти и влияния в организационном поведении. Особенности различных форм власти и влияния. Эффективность различных форм власти и влияния. Сущность лидерства. Лидерство как свойство и процесс. Основные теории лидерства. Роль лидера в организации. Профессиональные навыки лидера | В |
| 8 | Тема 6. Стратегия поведения в конфликте и управление стрессами | Введение в управление конфликтами. Четыре основных типа конфликта: внутриличностный, межличностный конфликт, конфликт между личностью и группой, межгрупповой конфликт. Причины конфликта. Последствия и функции конфликтов. Функциональные и дисфункциональные конфликты. Динамическая модель развития конфликта. Игровая модель конфликта. Социограмма. Овладения методикой анализа отношений в группе и построением и интерпретацией социограмм. Эффективные способы управления конфликтной ситуацией. | В |
| 9 | Тема 6. Стратегия поведения в конфликте и управление стрессами | Межличностные (психологические) стили разрешения конфликтов. Ситуации, чреватые возникновением конфликтов. Источники стресса. Стресс и производительность. Стресс и здоровье. Управление стрессом. Переговоры. Стратегия ведения переговоров. | В |

| № | Наименование раздела (темы) | Содержание раздела (темы) | Форма текущего контроля |
|---|--|---|-------------------------|
| 1 | Тема 1. Введение в организационное поведение. Системы и модели организационного поведения | Цели изучения. Специфика курса и его задачи. Актуальность курса. Роль Хоторнских исследований в изучении поведения, а организации. Принципы и методы изучения. Теоретические подходы построения моделей поведения. Личность и ее свойства. Особенности восприятия, мышления, нервной системы. Направленность личности, темперамент, характер. Психотипы поведения. Психометрия и онтопсихология о свойствах личности и диагностики поведения. Система ОП. Элементы системы ОП. Принципы построения системы организационного поведения. Модели организационного поведения. Парадигмы ОП. Модели Дугласа МакГрегора: Теория «Х» и Теория «У». Теория «Z» Оучи. Авторитарная модель. Модель опеки. Поддерживающая модель. Коллегиальная модель. Тенденции развития моделей ОП. | В |
| 2 | Тема 2. Социальная природа организационного поведения. Влияние организационной культуры на поведение в организации | Социальная двойственность организационного поведения «сотрудничество-конфронтация». Социокультурный образ организации. «Я»-образ. Социокультурное окружение. Этика деловых отношений. Психологический портрет российского работника. Негативные (деструктивные) черты психологического портрета. Позитивные (конструктивные) черты психологического портрета. Психологические проблемы формирования модели ОП. Качества, которыми должны обладать специалисты по управлению людьми, в современных условиях в РФ. Понятие организационной культуры. Основные функции. Основные понятия и определение организационной культуры. Корпоративная культура и корпоративная этика. Субъективная и объективная организационная культура. | В |
| 3 | Тема 3. Мотивационные теории и их применение в организационном поведении | Характеристика мотивов поведения. Диагностика профессиональной пригодности персонала. Управление мотивами поведения. Мотивация: основные теории, мотивационный процесс. Мотивационный кризис: понятие, причины возникновения и пути преодоления. Организация системы стимулирования с учетом факторов мотивации. Ценности и источники их формирования. Отношение к работе: факторы, показатели, формы проявления. | В |
| 4 | Тема 4. Групповое и коммуникативное поведение | Рабочие группы. Типы рабочих групп. Механизм формирования формальных и неформальных групп. Различие формальных и неформальных групп. Групповые взаимодействия. Команды и особенности их образование. Различие между рабочей группой и командой. Управление командой. Коммуникации в организации (понятие, виды, функции, направлении). Коммуникативный процесс. Виды и основы управленческого общения. Аттракция и технологии общения. Этапы общения. Убеждение. | В |

| № | Наименование раздела (темы) | Содержание раздела (темы) | Форма текущего контроля |
|---|--|---|-------------------------|
| | | Суггестивные методы воздействия | |
| 5 | Тема 5. Власть и лидерство | Сущность власти и влияния в организационном поведении. Особенности различных форм власти и влияния. Эффективность различных форм власти и влияния. Сущность лидерства. Лидерство как свойство и процесс. Основные теории лидерства. Роль лидера в организации. Профессиональные навыки лидера | В |
| 6 | Тема 6. Стратегия поведения в конфликте и управление стрессами | Введение в управление конфликтами. Четыре основных типа конфликта: внутриличностный, межличностный конфликт, конфликт между личностью и группой, межгрупповой конфликт. Причины конфликта. Последствия и функции конфликтов. Функциональные и дисфункциональные конфликты. Динамическая модель развития конфликта. Игровая модель конфликта. Социограмма. Овладения методикой анализа отношений в группе и построением и интерпретацией социограмм. Эффективные способы управления конфликтной ситуацией. Межличностные (психологические) стили разрешения конфликтов. Ситуации, чреватые возникновением конфликтов. Источники стресса. Стресс и производительность. Стресс и здоровье. Управление стрессом. Переговоры. Стратегия ведения переговоров. | В |

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

Очная форма обучения

| № | Наименование раздела (темы) | Содержание раздела (темы) | Форма текущего контроля |
|---|--|---|-------------------------|
| 1 | Тема 1. Введение в организационное поведение. Системы и модели организационного поведения | <ol style="list-style-type: none"> 1. Функциональная роль личности в организации. 2. Индивидуальные свойства и психологические особенности работников организации. 3. Факторы, определяющие поведение личности 4. Психотипы поведения работников. 5. Самоподача, самооценка и самореализация личности. 6. Система ОП. Элементы системы ОП. 7. Принципы построения системы организационного поведения. 8. Модели организационного поведения. Парадигмы ОП. | Р, З, Т |
| 2 | Тема 2. Социальная природа организационного поведения. Влияние организационной культуры на поведение в организации | <ol style="list-style-type: none"> 1. Социальная двойственность организационного поведения «сотрудничество-конфронтация». Социокультурный образ организации. 2. «Я»-образ. Социокультурное окружение. 3. Четыре типичных представления (стереотипа) о том, что есть человек работающий. 4. Этика деловых отношений для установления правил, которые должны управлять поведением | Р, З, Т |

| № | Наименование раздела (темы) | Содержание раздела (темы) | Форма текущего контроля |
|---|--|--|-------------------------|
| | | <p>людей, и выработке ценности, которых стоит придерживаться.</p> <p>5. Факторы, формирующие организационную культуру предприятия.</p> <p>6. Основные понятия и определение организационной культуры.</p> <p>7. Характеристика, структура и функции организационной культуры.</p> <p>8. Субъективная и объективная организационная культура.</p> <p>9. Содержание организационной культуры.</p> <p>10. Идеология фирмы и ценностные ориентации персонала.</p> <p>11. Типы организационных культур и проблемы внутренней интеграции.</p> | |
| 3 | Тема 3. Мотивационные теории и их применение в организационном поведении | <p>1. Мотивация индивидуального труда.</p> <p>2. Современные теории мотивации. Иерархия потребностей по Маслоу. Теория потребностей МакКлеланда. Процессуальные теории мотивации.</p> <p>3. Сравнительный анализ моделей мотивации.</p> <p>4. Модель параллельной мотивации Л.С. Выготского.</p> <p>5. Концепция организационного роста Литвина-Стрингера, разработанная на основе теории МакКлеланда и теории поля.</p> <p>6. Актуальная зона мотивации работника в результате выбора «Я»-позиции (модель Ю.Д. Красовского).</p> <p>7. Денежные вознаграждения: оклад, заработная плата, премии.</p> <p>8. Мотивирующее действие различных форм и систем оплаты труда, индивидуализация, денежного вознаграждения.</p> <p>9. Отечественный и зарубежный опыт поощрительных вознаграждений (бонус, дивиденд, участие в прибылях, премиальные, шкалы).</p> <p>10. Разработка индивидуальных поощрительных; программ для различных категорий работников.</p> | Р,З,Т |
| 4 | Тема 4. Групповое и коммуникативное поведение | <p>1. Психологические и социальные основы поведения работника в группе.</p> <p>2. Строение и процесс формирования группы. Стадии развития группы. Разделение группы на подгруппы (клики).</p> <p>3. Специфические характеристики группы.</p> <p>4. Управление группами в процессе труда и групповая динамика в организациях.</p> <p>5. Три типа формальных групп. Модель процесса эффективного управления группой.</p> <p>6. Неформальная группа. Схема управления неформальной группой.</p> | Р |
| 5 | Тема 4. Групповое и коммуникативное поведение | <p>1. Коммуникация. Коммуникационный процесс. Способы общения. Барьеры общения.</p> <p>2. Эффективное общение. Способы убеждения. Виды управленческого общения.</p> <p>3. Навыки эффективной обратной связи. Аттракция</p> | З, Т |

| № | Наименование раздела (темы) | Содержание раздела (темы) | Форма текущего контроля |
|---|--|---|-------------------------|
| | | Сотрудничество. Формы общения. 4. Деловое общение. Кодирование. Декодирование. Коммуникационные сети. 5. Невербальные средства общения. Кинесика. Просодика. Такесика. Проксемика. 6. Вербальные средства общения. Информационный вопрос. Зеркальный вопрос. Эстафетный вопрос. Комфортная дистанция. Голосовой режим общения. | |
| 6 | Тема 5. Власть и лидерство | 1. Значение власти и влияния в организационном поведении. 2. Власть и руководство, лидерство, влияние. Баланс власти. Формы власти и влияния. 3. Наиболее эффективный стиль руководства и тип влияния для каждой организационной структуры в определенный момент ее развития (жизненного цикла). 4. Сравнение различных методов влияния. 5. Особенности стиля непрофессиональных руководителей. 6. Проблемы восприятия руководителя. 7. Преимущества и недостатки делегирования полномочий. | К, Т |
| 7 | Тема 6. Стратегия поведения в конфликте и управление стрессами | 1. Конфликт, сущность и источники. 2. Диагностика конфликта. 3. Фазы развития. 4. Стратегия поведения в конфликте. 5. Пути и этапы разрешения конфликтов. 6. Социометрические индексы 7. Анализ отношений в группе 8. Метод прогнозирования конфликтных ситуаций в коллективе» | З |
| 8 | Тема 6. Стратегия поведения в конфликте и управление стрессами | 1. Причины стрессов в организации. 2. Модель стрессовой реакции, основные положения управления стрессом. 3. Методы оценки стрессоустойчивости личности. 4. Субъективные и поведенческие последствия стрессов. | Т |

Очно-заочная форма обучения

| № | Наименование раздела (темы) | Содержание раздела (темы) | Форма текущего контроля |
|---|---|--|-------------------------|
| 1 | Тема 1. Введение в организационное поведение. Системы и модели организационного поведения | 1. Функциональная роль личности в организации. 2. Индивидуальные свойства и психологические особенности работников организации. 3. Факторы, определяющие поведение личности 4. Психотипы поведения работников. 5. Самоподача, самооценка и самореализация личности. 6. Система ОП. Элементы системы ОП. 7. Принципы построения системы организационного поведения. | Р, З, Т |

| № | Наименование раздела (темы) | Содержание раздела (темы) | Форма текущего контроля |
|---|--|---|-------------------------|
| | | 8. Модели организационного поведения. Парадигмы ОП. | |
| 2 | Тема 2. Социальная природа организационного поведения. Влияние организационной культуры на поведение в организации | <ol style="list-style-type: none"> 1. Социальная двойственность организационного поведения «сотрудничество-конфронтация». Социокультурный образ организации. 2. «Я»-образ. Социокультурное окружение. 3. Четыре типичных представления (стереотипа) о том, что есть человек работающий. 4. Этика деловых отношений для установления правил, которые должны управлять поведением людей, и выработке ценности, которых стоит придерживаться. 5. Факторы, формирующие организационную культуру предприятия. 6. Основные понятия и определение организационной культуры. 7. Характеристика, структура и функции организационной культуры. 8. Субъективная и объективная организационная культура. 9. Содержание организационной культуры. 10. Идеология фирмы и ценностные ориентации персонала. 11. Типы организационных культур и проблемы внутренней интеграции. | Р, З, Т |
| 3 | Тема 3. Мотивационные теории и их применение в организационном поведении | <ol style="list-style-type: none"> 1. Мотивация индивидуального труда. 2. Современные теории мотивации. Иерархия потребностей по Маслоу. Теория потребностей МакКлеланда. Процессуальные теории мотивации. 3. Сравнительный анализ моделей мотивации. 4. Модель параллельной мотивации Л.С. Выготского. 5. Концепция организационного роста Литвина-Стрингера, разработанная на основе теории МакКлеланда и теории поля. 6. Актуальная зона мотивации работника в результате выбора «Я»-позиции (модель Ю.Д. Красовского). 7. Денежные вознаграждения: оклад, заработная плата, премии. 8. Мотивирующее действие различных форм и систем оплаты труда, индивидуализация, денежного вознаграждения. 9. Отечественный и зарубежный опыт поощрительных вознаграждений (бонус, дивиденд, участие в прибылях, премиальные, шкалы). 10. Разработка индивидуальных поощрительных; программ для различных категорий работников. | Р,З,Т |
| 4 | Тема 4. Групповое и коммуникативное поведение | <ol style="list-style-type: none"> 1. Психологические и социальные основы поведения работника в группе. 2. Строение и процесс формирования группы. Стадии развития группы. Разделение группы на подгруппы (клики). 3. Специфические характеристики группы. 4. Управление группами в процессе труда и групповая | Р, З, Т |

| № | Наименование раздела (темы) | Содержание раздела (темы) | Форма текущего контроля |
|---|--|---|-------------------------|
| | | <p>динамика в организациях.</p> <p>5. Три типа формальных групп. Модель процесса эффективного управления группой.</p> <p>6. Неформальная группа. Схема управления неформальной группой.</p> <p>7. Коммуникация. Коммуникационный процесс. Способы общения. Барьеры общения.</p> <p>8. Эффективное общение. Способы убеждения. Виды управленческого общения.</p> <p>9. Навыки эффективной обратной связи. Аттракция Сотрудничество. Формы общения.</p> <p>10. Деловое общение. Кодирование. Декодирование. Коммуникационные сети.</p> <p>11. средства общения. Кинесика. Просодика. Такесика. Проксемика.</p> <p>12. Вербальные и невербальные средства общения.</p> | |
| 5 | Тема 5. Власть и лидерство | <p>1. Значение власти и влияния в организационном поведении.</p> <p>2. Власть и руководство, лидерство, влияние. Баланс власти. Формы власти и влияния.</p> <p>3. Наиболее эффективный стиль руководства и тип влияния для каждой организационной структуры в определенный момент ее развития (жизненного цикла).</p> <p>4. Сравнение различных методов влияния.</p> <p>5. Особенности стиля непрофессиональных руководителей.</p> <p>6. Проблемы восприятия руководителя.</p> <p>7. Преимущества и недостатки делегирования полномочий.</p> | К, Т |
| 6 | Тема 6. Стратегия поведения в конфликте и управление стрессами | <p>1. Конфликт, сущность и источники.</p> <p>2. Диагностика конфликта.</p> <p>3. Фазы развития.</p> <p>4. Стратегия поведения в конфликте.</p> <p>5. Пути и этапы разрешения конфликтов.</p> <p>6. Социометрические индексы</p> <p>7. Анализ отношений в группе</p> <p>8. Метод прогнозирования конфликтных ситуаций в коллективе»</p> <p>9. Причины стрессов в организации.</p> <p>10. Модель стрессовой реакции, основные положения управления стрессом.</p> <p>11. Методы оценки стрессоустойчивости личности.</p> <p>12. Субъективные и поведенческие последствия стрессов.</p> | З, Т |

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

2.3.4 Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы не предусмотрены

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

| № | Вид СРС | Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы |
|---|--|--|
| 1 | Проработка учебного (теоретического) материала | Самостоятельная работа студентов: методические рекомендации для бакалавров направления подготовки 38.03.01 Экономика, утвержденные кафедрой экономики и менеджмента (протокол №9 от 24.05.2023 г.) |
| 2 | Подготовка к текущему контролю | |
| 3 | Подготовка реферата | Письменные работы студентов: методические рекомендации для бакалавров направления подготовки 38.03.01 Экономика, утвержденные кафедрой экономики и менеджмента (протокол №9 от 24.05.2023 г.) |
| 4 | Выполнение упражнений и задач | |

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

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (кейсы, 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 вопросов для устного опроса, упражнений и задач, рефератов, кейсов, тестовых заданий и **промежуточной аттестации** в форме вопросов к зачету.

| № п/п | Код и наименование индикатора | Результаты обучения (в соответствии с п. 1.4) | Наименование оценочного средства |
|-------|-------------------------------|---|----------------------------------|
|-------|-------------------------------|---|----------------------------------|

| | (в соответствии с п. 1.4) | | Текущий контроль | Промежуточная аттестация |
|---|---|---|---|--------------------------|
| 1 | ИУК-3.1. Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций; соблюдает нормы и установленные правила поведения в организации | <p>Знает нормы этики деловых отношений, основы делового общения.</p> <p>Знает нормы этики организации, сущность и методы управления организационной культурой; причины возникновения и методы управления конфликтами и стрессами в организации.</p> <p>Умеет диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение.</p> <p>Умеет диагностировать конфликты в организации и разрабатывать мероприятия по их предупреждению и разрешению, в том числе с использованием современных средств коммуникации.</p> <p>Владеет необходимыми этическими нормами, соблюдает этику делового общения.</p> <p>Владеет методикой анализа отношений в группе и построением и интерпретацией социограмм, владеет навыками не создавать конфликтные ситуации на рабочем месте.</p> | Вопросы для устного опроса, упражнения и задачи, рефераты, кейсы, тесты | Вопросы к зачету 1-50 |
| 2 | ИУК-3.2. Применяет методы командного взаимодействия; планирует и организует командную работу | <p>Знает методы организации командного взаимодействия для решения задач по управлению персоналом.</p> <p>Знает психологические и социальные основы поведения работника в группе.</p> <p>Умеет устанавливать и развивать деловые связи.</p> <p>Умеет устанавливать и поддерживать деловые контакты, связи, отношения с сотрудниками компании.</p> <p>Владеет навыками формирования группы.</p> <p>Владеет навыками коммуникативного поведения.</p> | | |

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

Примерные вопросы для устного опроса

Тема 1. Введение в организационное поведение. Системы и модели организационного поведения

1. Дайте определение организационного поведения. Как формулируется сущность ОП? В чем состоят различия подходов?
2. Является ли ОП манипулированием людьми? Почему?
3. В чем необходимость существования людей и организаций, друг для друга?
4. Из каких факторов состоит поле организационного поведения? Охарактеризуйте факторы.
5. Вспомните основные концепции, формирующие базис ОП. Могли бы вы выделить наиболее значимые? Поясните свой выбор.
6. Сравните природу человека и природу организации: в чем сходство и различия?
7. Какие человеческие качества сугубо индивидуальны? В чем люди в основном похожи? Что доминирует: различия или сходство?
8. Рассмотрите основные черты социальной системы организации, в которой вы работаете или учитесь. Как социальная система влияет на вас и ваши трудовые качества (положительно или отрицательно)?
9. Проанализируйте формулу синергетического эффекта организации. Как вы думаете, какие факторы в наибольшей степени определяют различия между организациями?
10. Как формулируется видение организаций, в которых вы работаете? Как оно воспринимается сотрудниками?
11. Как философия, так и видение представляют собой достаточно абстрактные понятия. Как донести их содержание до работников? Почему философия и видение включены в систему организационного поведения? Приведите пример организационного видения, о котором вы читали или слышали.
12. В чем состоят различия между фактическими и ценностными предпосылками? Каково их влияние на менеджеров?
13. Какой модели (парадигмы) ОП придерживаетесь вы как руководитель? Какой модели придерживается ваше руководство?
14. Сравните четыре модели ОП между собой. Что у них общего? Чем они отличаются друг от друга?
15. Обсудите каждую из моделей ОП.
16. В каком направлении, по вашему мнению, развиваются модели ОП?

Примерные темы рефератов

Тема 1. Введение в организационное поведение. Системы и модели организационного поведения

1. Сущность современной концепции организационного поведения.
2. Актуальность и практическая значимость концепции организационного поведения.
3. Человеческие ресурсы как ключевой фактор менеджмента XXI в.
4. Предпосылки становления концепции организационного поведения.
5. Развитие теорий организационного поведения в системе менеджмента.
6. Системный подход к описанию человека в организации.
7. Современное состояние и перспективы развития организационного поведения.
8. Проблемы управления поведением личности в организации.
9. Адаптация и модификация поведения личности в организации.

Примерные упражнения и задачи

Тема 1. Введение в организационное поведение. Системы и модели организационного поведения

1. Почему, по вашему мнению, предмет организационного поведения можно критиковать из-за того, что в его основе лежит «здоровый смысл», в то время как редко кто рискует таким образом критиковать физику или статистику?
2. Все большее количество менеджеров в настоящее время признают тот факт, что понимание организационного поведения вносит значительный вклад в успех или неудачу организации. Но лет двадцать назад менеджеры редко признавали этот факт. Что изменилось за это время в России и за рубежом?
3. На шкале от 1 до 10, измеряющей возможность научной дисциплины предсказывать явления

(процессы, события), математическую физику можно оценить в 10 баллов. Где, по вашему мнению, на этой шкале будет располагаться ОП? Почему?

4. «Основная задача ОП – манипулирование людьми, ибо оно служит исключительно интересам менеджмента». Разделяете ли вы эту точку зрения?

5. Сравните два способа приобретения знаний о человеческом поведении – исследования с использованием научного метода и повседневный опыт – и укажите различия между ними.

6. Как вы думаете, управление финнами может отличаться от управления бразильцами?

7. Представьте, что вас за ваши успехи в работе и за знание японского языка перевели в Токио руководить японским филиалом вашей компании. Что вам надо будет изменить в ваших действиях, чтобы эффективно управлять японским персоналом?

8. В последние годы руководители-практики, консультанты и ученые пытаются определить положительные аспекты разнообразия рабочей силы. Можете ли вы назвать негативные аспекты? Если да, то какие? Как можно уменьшить отрицательное воздействие разнообразия рабочей силы?

9. Опираясь на основные культурные различия, проанализируйте, в какой степени вы соответствуете образцу типичного представителя России. Смогли бы вы работать с человеком, имеющим противоположные характеристики?

10. Испытывали ли вы когда-нибудь культурный шок? Как вы реагировали? Имели ли вы возможность предвидеть и предупредить его? Можно ли испытать культурный шок, просто путешествуя по России?

Примерные кейсы

Тема 5. Власть и лидерство

1. Некий коммерческий банк — один из многих мелких коммерческих банков, созданных в Москве за последние годы. Банк начал свои операции немногим более полутора лет назад. Весь штат банка состоял из 15 человек, не считая 6 человек охраны.

Банк занимал помещение из 5 комнат: операционный зал, бухгалтерия, секретариат, кабинет управляющего и касса.

Управляющий банка — Иванов Сергей Васильевич, 45 лет, ранее работал в Научно-исследовательском центре. Стал управляющим благодаря своим глубоким знаниям в банковском деле и обширным связям в финансовом мире. Человек осторожный в общении с учредителями банка и несдержанный с подчиненными.

Главный бухгалтер банка — Смирнова Лидия Петровна, 40 лет. В течение 10 лет работала главным бухгалтером, 2 года назад окончила курсы бухгалтерского учета в коммерческом банке. Работала в этом коммерческом банке практически со дня его основания.

В результате проверки, проведенной Государственной налоговой инспекцией, были выявлены нарушения в ведении бухгалтерского учета и отчетности. На банк был наложен крупный штраф.

Следует отметить, что бухгалтерский учет велся в соответствии с учетной политикой банка, утвержденной его руководством.

За несколько месяцев до проверки Смирнова пыталась предупредить управляющего о имеющихся нарушениях. При этом произошел следующий разговор.

«Сергей Васильевич, у нас возникла проблема. Имеются серьезные нарушения в области бухгалтерского учета». — «А чем я могу вам помочь? Ведь это же вы — главный бухгалтер. Для этого вас и взяли на работу». — «Видите ли, я не могу изменить учетную политику предприятия без согласования с руководством банка». — «Но вы же видите, сколько у меня дел! Разбирайтесь сами. Я спешу на встречу с руководителями фирмы, которая может стать очень выгодным клиентом нашего банка».

Смирнова пыталась снова начать этот разговор, однако у Иванова и на этот раз нашлись более важные дела. После того как на банк был наложен штраф, Иванов в присутствии всего коллектива в грубой и оскорбительной форме обвинил Смирнову в некомпетентности, невнимательности и непрофессионализме. Смирнова сочла невозможным продолжать работу в подобных условиях и подала заявление об уходе по собственному желанию.

Так как она была хорошим специалистом, да и замену ей пришлось бы искать долго, управляющий вынужден был извиниться. Для того чтобы принести свои извинения, Иванов счел неудобным вызывать главного бухгалтера к себе в кабинет и сам пришел в бухгалтерию, где кроме

Смирновой находились еще двое бухгалтеров. Смирнова приняла извинения управляющего, и конфликт был улажен.

Вопросы и задания:

1. Достаточно ли профессиональных навыков, чтобы назначить человека начальником?
2. Как могла Смирнова привлечь внимание управляющего к своему вопросу?
3. Корректно ли поддерживать авторитет начальника за счет подчиненных?
4. Правильно ли повел себя Иванов, когда приносил извинения Смирновой?
5. Какие последствия может повлечь даже единственный случай грубого или просто нетактичного поведения в присутствии подчиненных? Как это отразится на авторитете начальника?
6. Какова роль руководителя в создании благоприятного психологического климата в коллективе?
7. Считаете ли вы справедливым следующее высказывание: «Невежливость между равными некрасива, со стороны же начальника она есть тирания» (Лопе де Вега)?

Примерные тесты

Тема 1. Введение в организационное поведение. Системы и модели организационного поведения

1. В модели включения человека в организационное окружение с позиции организации, человек выступает в роли ...

- a) основы, на базе которой строится вся деятельность осуществляющаяся организацией
- b) физического лица с набором определенных навыков и потребностей
- c) ресурса организации, который она наряду с другими ресурсами использует в своей деятельности
- d) легко заменяемого звена в организационной культуре

2. В модели включения человека в организационное окружение, человек предстает как:

- a) часть организации, призванная выполнять свою роль в ней и сводить свои физиологические и другого рода потребности к минимуму
- b) социальное существо с неограниченными постоянно растущими потребностями и определенными знаниями, опытом, моралью и д.р.
- c) социальное существо с определенными потребностями, опытом, знаниями, навыками, моралью, ценностями и т.д.
- d) биологическое и социальное существо с определенными физиологическими и другого рода потребностями, опытом, знаниями, навыками, моралью и т.д.

3. Основные области изменений, подвластных организационному поведению

- a) психологические и социальные основы влияния
 - b) управление производственными процессами
 - c) управление взаимоотношениями с руководством, коллегами и подчиненными
4. Организационное поведение – это ...
- a) процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации (мотивация)
 - b) как функция управления представляет собой процесс определения целей и путей их достижения (планирование)
 - c) изучение поведения людей и групп в организациях, формирование поведенческих моделей и разработка навыков и практического использования полученных знаний

5. Инструменты ОП

- a) Психология мотивационных процессов
 - b) Миссия и цели организации
 - c) Психология и социология межгрупповых отношений
6. Цели ОП как науки
- a) овладение навыками управления поведением людей в процессе труда и их совершенствование
 - b) систематизированное описание поведения людей в различных возникающих в процессе труда ситуациях
 - c) овладение методами финансового анализа и расчета заработной платы

7. Основные теоретические подходы, на которых основывается организационное поведение

- a) выборочный
- b) ориентированный на человеческий капитал

- с) ситуационный
- 8. Системы ОП существуют в каждой организации
 - а) их типы и модели многообразны
 - б) это представления руководства о воздействии на других людей, власти, силе и других особенностях личностного управления
 - с) наиболее эффективными зарекомендовали себя сознательно созданные и регулярно контролируемые и совершенствуемые системы
- 9. Парадигмы ОП –
 - а) общие подходы к ОП, основанные на определенном мировоззрении
 - б) психологические и социальные основы влияния
 - с) сознательное применение концептуальных моделей и результатов исследований в организации с целью повышения эффективности качественных и количественных показателей деятельности людей и организации в целом
 - д) системы убеждений, которые определяют действия руководителя в конкретной компании
- 10. Модели ОП – это...
 - а) системы убеждений, которые определяют действия руководителя в конкретной компании.
 - б) общие подходы к ОП, основанные на определенном мировоззрении
 - с) изучение поведения людей и групп в организациях
- 11. Выбор модели ОП определяется множеством факторов
 - а) в зависимости от психологического характера работ
 - б) в зависимости от численности
 - с) в зависимости от тарифной сетки
 - д) в зависимости от профессионального уровня работников
- 12. Особенности модели опеки:
 - а) уровень трудовых усилий большинства работников невысок, ибо у них отсутствует мотивация к развитию способностей до более высокого уровня
 - б) жесткий контроль руководителя над трудовым процессом
 - с) работник - личность, мотивы поведения которой - предмет научного анализа
- 13. Поддерживающая модель ОП характеризуется
 - а) тем ,что организация представляет собой социальную систему, важнейшим элементом которой является работник
 - б) жестким контролем руководителя над трудовым процессом
 - с) работник - личность, мотивы поведения которой - предмет научного анализа
- 14. Особенности коллегиальной модели:
 - а) значительная свобода действий сотрудников, общность руководителей с работниками в рамках выполнения общей задачи
 - б) уровень трудовых усилий большинства работников невысок, ибо у них отсутствует мотивация к развитию способностей до более высокого уровня
 - с) приводит к усилению зависимости работника от организации

Зачетно-экзаменационные материалы для промежуточной аттестации (зачет)

Вопросы для подготовки к зачету

1. Дайте определение организационного поведения. Как формулируется сущность ОП?
2. Цели ОП как науки.
3. Система ОП. Элементы системы ОП.
4. Философия ОП. Задачи, решаемые с помощью формирования философии ОП.
5. Поле организационного поведения.
6. Базисные теоретические подходы к ОП.
7. Теория «Х» и Теория «У». Теория «Z» Оучи.
8. Авторитарная модель. Модель опеки.
9. Поддерживающая модель. Коллегиальная модель.
10. Нормы этики деловых отношений.
11. Социокультурный образ организации. «Я»-образ.
12. Четыре типичных представления (стереотипа) о том, что есть человек работающий.

13. Должностная модель поведения.
14. Личностное деловое поведение. Инициативное деловое поведение.
15. Психологический портрет российского работника. Негативные (деструктивные) черты психологического портрета и позитивные (конструктивные) черты психологического портрета.
16. Качества, которыми должны обладать специалисты по управлению людьми, в современных условиях в РФ. Оценка состояния морально-психологического климата коллективов организаций.
17. Психологические проблемы формирования модели ОП. Качества, которыми должны обладать специалисты по управлению людьми, в современных условиях в РФ.
18. Основные понятия и определение организационной культуры.
19. Субъективная и объективная организационная культура. Сила культуры организации. Методы изменения культуры организации.
20. Соответствие культуры принятой стратегии. Управление организационной культурой. Национальное в организационной культуре.
21. Корпоративная культура и корпоративная этика. Этические принципы организации.
22. Психологические аспекты современной мотивации труда. Мотивация индивидуального труда.
23. Сравнительный анализ моделей мотивации. Какие теории мотивации применимы в современных условиях управления ОП?
24. Мотивация групповой деятельности. Модель трудового энтузиазма работников.
25. Покажите различия индивидуальной и групповой мотивации и их сравнительную эффективность.
26. Современные теории мотивации.
27. Психологические и социальные основы поведения работника в группе. Строение и процесс формирования группы.
28. Специфические характеристики группы. Этапы образования, стадии развития группы.
29. Управление группами в процессе труда и групповая динамика в организациях.
30. Функциональные аспекты формирования команд.
31. Рабочая команда. Этапы развития.
32. Основы внутрифирменного общения.
33. Самоуправляемые команды, преимущества и проблемы самоуправляемых команд.
34. Психологические основы формирования команд.
35. Значение власти и влияния в организационном поведении.
36. Власть и руководство, лидерство, влияние. Баланс власти.
37. Формы власти и влияния.
38. Особенности стиля непрофессиональных руководителей.
39. Проблемы восприятия руководителя.
40. Подходы к созданию стиля лидерства.
41. Концепции лидерства. Личностная теория лидерства. Поведенческий подход к лидерству.
42. Концепции лидерства. Ситуационный подход к лидерству.
43. Охарактеризуйте сущность власти и лидерства и их различия.
44. Оцените эффективность типов влияния. Приведите примеры.
45. Социометрические методики, социограмма, социоматрица.
46. Охарактеризуйте причины возникновения, типы и методы разрешения конфликтов внутри организации. Приведите примеры.
47. Причины конфликта. Последствия и функции конфликтов.
48. Эффективные способы управления конфликтной ситуацией. Межличностные (психологические) стили разрешения конфликтов.
49. Сущность и факторы стресса. Причины стрессов в организации.
50. Модель стрессовой реакции, основные положения управления стрессом.

Критерии оценивания результатов обучения

Критерии оценивания по зачету

«Зачтено» ставится студенту, который прочно усвоил предусмотренный программный материал; правильно, аргументировано ответил на все вопросы, с приведением примеров; показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных

источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов; без ошибок выполнил практическое задание. Обязательным условием выставленной оценки является правильная речь в быстром или умеренном темпе. Дополнительным условием получения оценки «зачтено» могут стать хорошие успехи при выполнении самостоятельной и контрольной работы, систематическая активная работа на семинарских (практических) занятиях.

«Не зачтено» ставится студенту, имеющему существенные пробелы в знании основного материала по программе, а также допустившему принципиальные ошибки при изложении материала.

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 зачете;

– 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. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 237 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — URL : <https://urait.ru/bcode/470080>.

2. Голубкова, О. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09014-7. — URL : <https://urait.ru/bcode/470082>.

3. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-07617-2. — URL : <https://urait.ru/bcode/470725>.

4. Колосов, В. А. Организационная культура : учебное пособие для вузов / В. А. Колосов. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 343 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14302-7. — URL : <https://urait.ru/bcode/477805>.

5. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08250-0. — URL : <https://urait.ru/bcode/471047>.

6. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 1. Основы, сущность и модели : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 249 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08254-8. — URL : <https://urait.ru/bcode/470617>.

7. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 2. Психологические механизмы : учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 351 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08255-5. — URL : <https://urait.ru/bcode/471045>.

8. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 301 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01314-6. — URL : <https://urait.ru/bcode/469756>.

9. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — URL : <https://urait.ru/bcode/469103>.

10. Спивак, В. А. Организационное поведение : учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03535-3. — URL : <https://urait.ru/bcode/468490>.

11. Фролов, Ю. В. Теория организации и организационное поведение. Методология организации : учебное пособие для вузов / Ю. В. Фролов. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 116 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09522-7. — URL : <https://urait.ru/bcode/471816>.

5.2 Периодическая литература

Вопросы экономики. - URL: <https://www.vopreco.ru/jour/index>

Экономист. - URL: <http://economist.com.ru/index.htm>

Общество: политика, экономика, право. - URL: <http://dom-hors.ru/arhiv-zhurnala-politika-ekonomika-pravo/>

Теория и практика общественного развития. - URL: <http://teoria-practica.ru/arhiv-zhurnala/>

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

Электронно-библиотечные системы (ЭБС):

1. ЭБС «ЮРАЙТ». - URL: <https://urait.ru/>

2. ЭБС «УНИВЕРСИТЕТСКАЯ БИБЛИОТЕКА ОНЛАЙН». - URL: www.biblioclub.ru

3. ЭБС «ZNANIUM.COM». - URL: www.znanium.com

4. ЭБС «ЛАНЬ». - URL: <https://e.lanbook.com>

Профессиональные базы данных:

1. Университетская информационная система РОССИЯ <http://uisrussia.msu.ru>

2. Научная электронная библиотека (НЭБ) <http://www.elibrary.ru/>

Информационные справочные системы:

1. Консультант Плюс - справочная правовая система

Ресурсы свободного доступа:

1. КиберЛенинка (<http://cyberleninka.ru/>);

2. Словари и энциклопедии <http://dic.academic.ru/>.

Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:

1. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций. URL: <http://mschool.kubsu.ru/>

2. Электронная библиотека НБ КубГУ (Электронный каталог). - URL: <http://megapro.kubsu.ru/MegaPro/Web>

6 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

При изучении дисциплины используются следующие формы работы.

1. Лекции, на которых рассматриваются основные теоретические вопросы данной дисциплины. Лекции проводятся в следующих формах: лекция.

2. Практические занятия, на которых разбираются проблемные ситуации, решаются задачи, заслушиваются доклады, проводятся научные дискуссии, опрос по теоретическим вопросам изучаемых тем и тестирование. При подготовке к практическому занятию следует:

- использовать рекомендованные преподавателями учебники и учебные пособия - для закрепления теоретического материала;
- подготовить доклады и сообщения, разобрать проблемные ситуации;
- разобрать совместно с другими студентами и обсудить вопросы по теме практического занятия и т.д.

3. Самостоятельная работа, которая является одним из главных методов изучения дисциплины.

Цель самостоятельной работы – расширение кругозора и углубление знаний в области теории и практики вопросов изучаемой дисциплины.

Контроль за выполнением самостоятельной работы проводится при изучении каждой темы дисциплины на семинарских занятиях. Это текущий опрос, тестовые задания, подготовка рефератов.

Самостоятельная работа студента в процессе освоения дисциплины включает в себя:

- изучение основной и дополнительной литературы по курсу;
- работу с электронными библиотечными системами;
- изучение материалов периодической печати, Интернет - ресурсов;
- выполнение рефератов;
- индивидуальные и групповые консультации;
- подготовку к зачету.

4. Зачет по дисциплине. Зачет сдается в устной форме. Представляет собой структурированное задание по всем разделам дисциплины. Для подготовки к зачету следует воспользоваться рекомендованным преподавателем учебниками, методическими указаниями к практическим занятиям и самостоятельной контролируемой работе студента по дисциплине, глоссарием, своими конспектами лекций и практических занятий, выполненными самостоятельными работами.

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

| Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы | Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы |
|--|---|
| Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации 352120, Краснодарский край, г. Тихорецк, ул. Октябрьская, д. 24б, № 303 | Мультимедийный проектор, персональный компьютер, выход в Интернет, электронные ресурсы, экран, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации |
| Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации 352120, Краснодарский край, г. Тихорецк, ул. Октябрьская, д. 24б, № 404 | Мультимедийный проектор, персональный компьютер, экран, выход в Интернет, электронные ресурсы, учебная мебель, доска учебная, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации |
| Помещение для самостоятельной работы, с | Персональные компьютеры, принтер, выход в |

| | |
|--|---|
| <p>рабочими местами, оснащенными компьютерной техникой с подключением к сети «Интернет» и обеспечением неограниченного доступа в электронную информационно-образовательную среду организации для каждого обучающегося 352120, Краснодарский край, г. Тихорецк, ул. Октябрьская, д. 24б № 406</p> | <p>Интернет, учебная мебель</p> |
| <p>Помещение для самостоятельной работы, с рабочими местами, оснащенными компьютерной техникой с подключением к сети «Интернет» и обеспечением неограниченного доступа в электронную информационно-образовательную среду организации для каждого обучающегося, в соответствии с объемом изучаемых дисциплин 352120, Краснодарский край, г. Тихорецк, ул. Октябрьская, д. 24б, № 36</p> | <p>Персональные компьютеры, принтер, выход в Интернет, учебная мебель</p> |
| <p>Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования 352120, Краснодарский край, г. Тихорецк, ул. Октябрьская, д. 24б № 99 а</p> | <p>Стол компьютерный, сейф, мебель офисная, стеллажи металлические</p> |