

Документ подписан простой электронной подписью.

Информация о владельце:

ФИО: Ващенко Андрей Александрович

Должность: Ректор

Дата подписания: 18.05.2023 13:16:41

Уникальный программный ключ:

51187754f94e37d00c9236cc9eaf21a22f0a3b731acd32879ec947ce3c66589d

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Волгоградский институт бизнеса»



Рабочая программа учебной дисциплины

Организационное поведение

(Наименование факультативной дисциплины)

09.03.03 Прикладная информатика, направленность (профиль) «Менеджмент в области информационных технологий»

(Направление подготовки / Профиль)

Бакалавр

(Квалификация)

Кафедра разработчик

Экономики и управления

Год набора

2023

Вид учебной деятельности	Трудоемкость (объем) дисциплины					
	Очная форма	Очно-заочная форма		Заочная форма		
		д	в	св	з	сз
Зачетные единицы	3	X	X	3	3	3
Общее количество часов	108	X	X	108	108	108
Аудиторные часы контактной работы обучающегося с преподавателями:	32	X	X	10	8	8
- Лекционные (Л)	16	X	X	6	4	4
- Практические (ПЗ)	16	X	X			
- Лабораторные (ЛЗ)		X	X			
- Семинарские (СЗ)		X	X	4	4	4
Самостоятельная работа обучающихся (СРО)	40	X	X	89	91	91
К (Р-Г) Р (П) (+;-)		X	X			
Тестирование (+;-)		X	X			
ДКР (+;-)		X	X			
Зачет (+;-)		X	X			
Зачет с оценкой (+;- (Кол-во часов))		X	X			
Экзамен (+;- (Кол-во часов))	+ (36)	X	X	+ (9)	+ (9)	+ (9)

Волгоград 2023

Содержание

Раздел 1. Организационно-методический раздел	3
Раздел 2. Тематический план	6
Раздел 3. Содержание дисциплины	7
Раздел 4. Организация самостоятельной работы обучающихся	10
Раздел 5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся	11
Раздел 6. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	204
Раздел 7. Материально-техническая база и информационные технологии	15
Раздел 8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	16

Раздел 1. Организационно-методический раздел

1.1. Цели освоения дисциплины

Дисциплина «Организационное поведение» входит в «Часть, формируемую участниками образовательных отношений» дисциплин подготовки обучающихся по направлению подготовки «09.03.03 Прикладная информатика, направленность (профиль) «Менеджмент в области информационных технологий»».

Целью дисциплины является формирование **компетенций** (в соответствии с ФГОС ВО и требованиями к результатам освоения основной профессиональной образовательной программы (ОПОП ВО)):

Профессиональных

ПК-4.2 Способен управлять менеджерами, осуществляющими продажи и продвижение программных продуктов

ПК-5.2 Способен контролировать выполнение проектов по созданию, развитию, выводу на рынок и продажам программных продуктов

Перечисленные компетенции формируются в процессе достижения **индикаторов компетенций**:

Обобщенная трудовая функция/ трудовая функция	Код и наименование дескриптора компетенций	Код и наименование индикатора достижения компетенций (из ПС)
<p>ПС 06.012 Менеджер продуктов в области информационных технологий</p> <p>С Управление серией ИТ-продуктов и группой их менеджеров</p> <p>С/05.6 Командообразование и развитие персонала</p>	<p>ПК-4.2 Способен управлять менеджерами, осуществляющими продажи и продвижение программных продуктов</p>	<p><i>Знает:</i> ИД-2 ПК- 4. 2 Основы управления персоналом, включая вопросы оплаты труда С/05.6</p> <p><i>Умеет:</i> ИД-4 ПК- 4. 2 Управлять персоналом С/05.6</p> <p><i>Имеет навыки и (или) опыт:</i> ИД-6 ПК- 4.2 Определение принципов и правил взаимодействия персонала в команде менеджеров ИТ-продуктов С/05.6</p>
<p>ПС 06.012 Менеджер продуктов в области информационных технологий</p> <p>С Управление серией ИТ-продуктов и группой их менеджеров</p> <p>С/05.6 Командообразование и развитие персонала</p> <p>С/06.6 Продвижение ИТ-продуктов</p> <p>С/07.6 Заказ разработки программы проектов по созданию, развитию, выводу на рынок и продажам ИТ-продуктов и контроль ее выполнения</p>	<p>ПК-5.2 Способен контролировать выполнение проектов по созданию, развитию, выводу на рынок и продажам программных продуктов</p>	<p><i>Знает:</i> ИД-2 ПК- 5. 2 Основы менеджмента проектов С/05.6</p> <p><i>Умеет:</i> ИД-4 ПК- 5. 2 Аргументированно демонстрировать преимущества ИТ-продуктов С/06.6</p> <p><i>Имеет навыки и (или) опыт:</i> ИД-6 ПК- 5.2 Прием результатов отдельных этапов работ программы С/07.6</p>

**1.2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО
направления подготовки «09.03.03 Прикладная информатика, направленность (профиль)
«Менеджмент в области информационных технологий»»**

№	Предшествующие дисциплины (дисциплины, изучаемые параллельно)	Последующие дисциплины
1	2	3
1	История управленческой мысли	Корпоративная и социальная ответственность
2	Теория организации	Коммуникационный менеджмент
3	Управление человеческими ресурсами	Деловые коммуникации
4		
5		

Последовательность формирования компетенций в указанных дисциплинах может быть изменена в зависимости от формы и срока обучения, а также преподавания с использованием дистанционных технологий обучения.

1.3. Нормативная документация

Рабочая программа учебной дисциплины составлена на основе:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки «**09.03.03 Прикладная информатика, направленность (профиль) «Менеджмент в области информационных технологий»»**;
- Учебного плана направления подготовки «**09.03.03 Прикладная информатика, направленность (профиль) «Менеджмент в области информационных технологий»»** 2023 года набора;
- Образца рабочей программы учебной дисциплины (утвержден приказом № 113-О от 01.09.2021 г.).

Раздел 2. Тематический план

Очная форма обучения (полный срок)

№	Тема дисциплины	Трудоемкость				Код индикатора и дескриптора достижения компетенций
		Все го	Аудиторные занятия		СРО	
			Л	ПЗ (ЛЗ, СЗ)		
1	2	3	4	5	6	7
1	Введение в организационное поведение. Научные основы организационного поведения	6	2	2	2	ИД-2 ПК- 4. 2 ИД-2 ПК- 5. 2
2	Личность в организации. Индивидуальное поведение	9	2	2	5	ИД-4 ПК- 4. 2 ИД-6 ПК- 5. 2
3	Научение поведению	9	2	2	5	ИД-6 ПК- 4. 2 ИД-4 ПК- 5. 2
4	Групповое поведение	9	2	2	5	ИД-4 ПК- 4. 2 ИД-6 ПК- 5. 2
5	Мотивация труда персонала	9	2	2	5	ИД-6 ПК- 4. 2 ИД-4 ПК- 5. 2
6	Конфликты в организации	9	2	2	5	ИД-4 ПК- 4. 2 ИД-6 ПК- 5. 2
7	Власть и лидерство. Стили руководства	14	2	2	10	ИД-6 ПК- 4. 2 ИД-4 ПК- 5. 2
8	Организационная культура	7	2	2	3	ИД-4 ПК- 4. 2 ИД-6 ПК- 5. 2
Вид промежуточной аттестации (Экзамен)		36				
Итого		108	16	16	40	

Заочная форма обучения (полный срок)

№	Тема дисциплины	Трудоемкость				Код индикатора и дескриптора достижения компетенций
		Всего	Аудиторные занятия		СРО	
			Л	ПЗ (ЛЗ, СЗ)		
1	2	3	4	5	6	7
1	Введение в организационное поведение. Научные основы организационного поведения	14	2		12	ИД-2 ПК- 4. 2 ИД-2 ПК- 5. 2
2	Личность в организации. Индивидуальное поведение	10			10	ИД-4 ПК- 4. 2 ИД-6 ПК- 5. 2
3	Научение поведению	12			12	ИД-6 ПК- 4. 2 ИД-4 ПК- 5. 2
4	Групповое поведение	12		2	10	ИД-4 ПК- 4. 2 ИД-6 ПК- 5. 2
5	Мотивация труда персонала	12	2		10	ИД-6 ПК- 4. 2 ИД-4 ПК- 5. 2
6	Конфликты в организации	12		2	10	ИД-4 ПК- 4. 2 ИД-

						6 ПК- 5. 2
7	Власть и лидерство. Стили руководства	16	2		14	ИД-6 ПК- 4. 2 ИД-4 ПК- 5. 2
8	Организационная культура	11			11	ИД-4 ПК- 4. 2 ИД-6 ПК- 5. 2
Вид промежуточной аттестации (Экзамен)		9				
Итого		108	6	4	89	

Заочная форма обучения (ускоренное обучение на базе СПО)

№	Тема дисциплины	Трудоемкость				Код индикатора и дескриптора достижения компетенций
		Всего	Аудиторные занятия		СРО	
			Л	ПЗ (ЛЗ, СЗ)		
1	2	3	4	5	6	7
1	Введение в организационное поведение. Научные основы организационного поведения	13	2		11	ИД-2 ПК- 4. 2 ИД-2 ПК- 5. 2
2	Личность в организации. Индивидуальное поведение	11			11	ИД-4 ПК- 4. 2 ИД-6 ПК- 5. 2
3	Научение поведению	11			11	ИД-6 ПК- 4. 2 ИД-4 ПК- 5. 2
4	Групповое поведение	13		2	11	ИД-4 ПК- 4. 2 ИД-6 ПК- 5. 2
5	Мотивация труда персонала	13	2		11	ИД-6 ПК- 4. 2 ИД-4 ПК- 5. 2
6	Конфликты в организации	14		2	12	ИД-4 ПК- 4. 2 ИД-6 ПК- 5. 2
7	Власть и лидерство. Стили руководства	12			12	ИД-6 ПК- 4. 2 ИД-4 ПК- 5. 2
8	Организационная культура	12			12	ИД-4 ПК- 4. 2 ИД-6 ПК- 5. 2
Вид промежуточной аттестации (Экзамен)		9				
Итого		108	4	4	91	

Заочная форма обучения (ускоренное обучение на базе ВО)

№	Тема дисциплины	Трудоемкость				Код индикатора и дескриптора достижения компетенций
		Всего	Аудиторные занятия		СРО	
			Л	ПЗ (ЛЗ, СЗ)		
1	2	3	4	5	6	7
1	Введение в организационное поведение. Научные основы организационного поведения	13	2		11	ИД-2 ПК- 4. 2 ИД-2 ПК- 5. 2
2	Личность в организации. Индивидуальное поведение	11			11	ИД-4 ПК- 4. 2 ИД-6 ПК- 5. 2
3	Научение поведению	11			11	ИД-6 ПК- 4. 2 ИД-4 ПК- 5. 2

4	Групповое поведение	13		2	11	ИД-4 ПК- 4. 2 ИД-6 ПК- 5. 2
5	Мотивация труда персонала	13	2		11	ИД-6 ПК- 4. 2 ИД-4 ПК- 5. 2
6	Конфликты в организации	12			12	ИД-4 ПК- 4. 2 ИД-6 ПК- 5. 2
7	Власть и лидерство. Стили руководства	14	2		12	ИД-6 ПК- 4. 2 ИД-4 ПК- 5. 2
8	Организационная культура	12			12	ИД-4 ПК- 4. 2 ИД-6 ПК- 5. 2
Вид промежуточной аттестации (Экзамен)		9				
Итого		108	6	2	91	

Раздел 3. Содержание дисциплины

3.1. Содержание дисциплины

Тема 1. Введение в организационное поведение. Научные основы организационного поведения

Предмет теории организационного поведения. Понятие, генезис и цели организационного поведения. Междисциплинарный характер теории организационного поведения. Основопологающие концепции организационного поведения. Элементы системы организационного поведения. Модели организационного поведения. Современные проблемы организационного поведения. Особенности организационного поведения в России.

Тема 2. Личность в организации. Индивидуальное поведение

Понятие личности и ее структура. Развитие личности и социализация. Современные теории личности. Типологии личностей. Взаимодействие человека и организации. Критериальная основа поведения. Характеристика индивидуальности человека. Вхождение человека в организацию. Адаптация человека к организационному окружению. Социальная природа организационного поведения. Индивидуальное поведение. Установки работников организации. Удовлетворенность трудом.

Тема 3. Научение поведению

Базисные концепции организационного поведения. Теоретические процессы обучения. Бихевиористские теории. Когнитивные теории. Теория социального научения. Принципы научения поведению: подкрепление и наказание. Типы, формы и частота компенсации. Модели и моделирование организационного поведения. Модификация организационного поведения. Управление поведением. Организационное поведение российского работника. Анализ современных проблем управления организационным поведением.

Тема 4. Групповое поведение

Понятие и классификация групп. Групповая динамика. Процесс образования группы. Понятие и классификация команд. Функциональные аспекты формирования команды. Психологические и социальные основы поведения работника в группе.

Навыки координации предпринимательской деятельности.

Тема 5. Мотивация труда персонала

Мотивационные теории и их применение в организации. Основная сущность и понятие мотивации. Виды мотивации. Мотивация групповой деятельности. Психологические основы мотивации труда. Результативность мотивации. Текучесть кадров: причины и управление.

Тема 6. Конфликты в 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.

Понятие и классификация конфликтов. Универсальные средства разрешения конфликтов. Стратегия поведения в конфликте.

Сущность и факторы стресса в организации. Стресс управляющих. Причины и симптомы стресса. Влияние стресса на здоровье работников. Поведенческие проблемы, обусловленные стрессом. Влияние стрессов на деятельность организации. Способы борьбы со стрессом в организации.

Деловое общение и публичные выступления.

Тема 7. Власть и лидерство. Стили руководства

Власть и лидерство Основы власти и влияния в организационном поведении. Основы лидерства. Подходы к изучению лидерства. Лидерство в организации при различных типах культур. Лидерство и руководство – сравнительный анализ. Стили руководства.

Тема 8. Организационная культура

Концепция организационной культуры. Влияние организационной культуры на поведение в организации. Взаимосвязь организационного поведения и организационной культуры. Формирование организационной культуры. Управление организационной культурой. Международные аспекты организационного поведения. Влияние национальной культуры на особенности организационного поведения. Способы повышения эффективности организационного поведения.

3.2. Содержание практического блока дисциплины

Очная форма обучения (полный срок)

№	Тема практического (семинарского, лабораторного) занятия
1	2
СЗ 1	Введение в организационное поведение. Научные основы организационного поведения
СЗ 2	Личность в организации. Индивидуальное поведение
СЗ 3	Научение поведению
СЗ 4	Групповое поведение
СЗ 5	Мотивация труда персонала
СЗ 6	Конфликты в организации
СЗ 7	Власть и лидерство. Стили руководства.
СЗ 8	Организационная культура

Заочная форма обучения (полный срок, ускоренное обучение на базе СПО)

№	Тема практического (семинарского, лабораторного) занятия
1	2
СЗ 1	Групповое поведение
СЗ 2	Конфликты в организации

Заочная форма обучения (ускоренное обучение на базе ВО)

№	Тема практического (семинарского, лабораторного) занятия
1	2
СЗ 1	Групповое поведение

3.3. Образовательные технологии

Очная форма обучения (полный срок)

№	Тема занятия	Вид учебного занятия	Форма / Методы интерактивного обучения	% учебного времени
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	Введение в организационное поведение. Научные основы организационного поведения	Л	Лекция-ситуация	100
2	Личность в организации. Индивидуальное поведение	Л	Лекция-ситуация	100
3	Научение поведению	СЗ	Дискуссия	75
4	Групповое поведение	СЗ	Дискуссия	75
5	Мотивация труда персонала	Л	Лекция-ситуация	100
6	Конфликты в организации	Л	Лекция-ситуация	100
7	Власть и лидерство. Стили руководства.	СЗ	Дискуссия	75
8	Организационная культура	СЗ	Деловая игра	75
Итого %				44%

Заочная форма обучения (полный срок)

№	Тема занятия	Вид учебного занятия	Форма / Методы интерактивного обучения	% учебного времени
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	Мотивация труда персонала	Л	Лекция-ситуация	100
2	Власть и лидерство. Стили руководства.	Л	Лекция-ситуация	50
3	Конфликты в организации	СЗ	Дискуссия	100
Итого %				50%

Заочная форма обучения (ускоренное обучение на базе СПО)

№	Тема занятия	Вид учебного занятия	Форма / Методы интерактивного обучения	% учебного времени
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	Мотивация труда персонала	Л	Лекция-ситуация	100
2	Конфликты в организации	СЗ	Дискуссия	100
Итого %				50%

Заочная форма обучения (ускоренное обучение на базе ВО)

№	Тема занятия	Вид учебного занятия	Форма / Методы интерактивного обучения	% учебного времени
1	2	3	4	5
1	Мотивация труда персонала	Л	Лекция-ситуация	100
2	Групповое поведение	СЗ	Дискуссия	100
Итого %				50%

Раздел 4. Организация самостоятельной работы обучающихся

4.1. Организация самостоятельной работы обучающихся

№	Тема дисциплины	№ вопросов	№ рекомендуемой литературы
1	2	3	4
1	Введение в организационное поведение. Научные основы организационного поведения	1 - 5	1-10
2	Личность в организации. Индивидуальное поведение	6 - 8, 23, 24	1-10
3	Научение поведению	9 - 12	1-10
4	Групповое поведение	13, 14, 25	1-10
5	Мотивация труда персонала	15 -19	1-10
6	Конфликты в организации	20 - 22	1-10
7	Власть и лидерство. Стили руководства	26 - 30	1-10
8	Организационная культура	31 - 33	1-10

Перечень вопросов, выносимых на самостоятельную работу обучающихся

1. Правовые основы регулирования поведения персонала.
2. Персонал организации: понятие, структура и характеристика.
3. Современные проблемы менеджмента, обусловившие возрастание роли организационного поведения.
4. Организация как социальная система.
5. Предпосылки возникновения науки организационного поведения.
6. Особенности организационного поведения в России.
7. Психологические типы работников. Темперамент и деловые качества работников.
8. Социальная природа организационного поведения.
9. Когнитивные теории.
10. Теория социального научения.
11. Методы научения поведению в организации.
12. Адаптация человека в организации.
13. Первичная и вторичная группы, их характеристики.
14. Факторы, влияющие на групповую динамику.
15. Удовлетворенность трудом.
16. Содержательные теории мотивации.
17. Процессуальные теории мотивации.
18. Психологические основы мотивации труда.
19. Неэкономические способы стимулирования.

20. Конфликты и поведенческие аспекты.
21. Стратегия поведения в конфликте.
22. Управление стрессом руководителей.
23. Текучесть кадров: причины и управление.
24. Карьера: понятие, параметры, этапы карьеры. Виды карьеры, правила управления карьерой.
25. Психологические и социальные основы поведения работника в группе.
26. Личностный подход к изучению лидерства.
27. Поведенческий подход к изучению лидерства.
28. Процессный подход к изучению лидерства.
29. Ситуационные теории лидерства.
30. Влияние стиля руководства на поведение сотрудников.
31. Влияние организационной культуры на организационное поведение.
32. Роль руководителей в формировании организационной культуры.
33. Влияние национальной культуры на особенности организационного поведения.

4.2. Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся обеспечивается следующими учебно-методическими материалами:

1. Указаниями в рабочей программе по дисциплине (п.4.1.)
2. Лекционные материалы в составе УМК по дисциплине
3. Заданиями и методическими рекомендациями по организации самостоятельной работы обучающихся в составе УМК по дисциплине.
4. Глоссарием по дисциплине в составе УМК по дисциплине.

Раздел 5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся

Фонд оценочных средств по дисциплине представляет собой совокупность контролируемых материалов, предназначенных для измерения уровня достижения обучающимися установленных результатов образовательной программы. ФОС по дисциплине используется при проведении оперативного контроля и промежуточной аттестации обучающихся. Требования к структуре и содержанию ФОС дисциплины регламентируются Положением о фонде оценочных материалов по программам высшего образования – программам бакалавриата, магистратуры.

5.1. Паспорт фонда оценочных средств Очная форма обучения (полный срок)

№	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Оценочные средства			
		Л	ПЗ (ЛЗ, СЗ)	СРО	Код индикатора и дескриптора достижения компетенций
1	2	3	4	5	6
1	Введение в организационное поведение. Научные основы организационного поведения	ЛС	УО	ПРВ	ИД-2 ПК- 4. 2 ИД-2 ПК- 5. 2
2	Личность в организации. Индивидуальное поведение	ЛС	УО	ПРВ	ИД-4 ПК- 4. 2 ИД-6 ПК- 5. 2
3	Научение поведению	УО	Д	ПРВ	ИД-6 ПК- 4. 2 ИД-4 ПК- 5. 2
4	Групповое поведение	УО	Д	ПРВ	ИД-4 ПК- 4. 2 ИД-6 ПК- 5. 2

5	Мотивация труда персонала	ЛС	УО	ПРВ	ИД-6 ПК- 4. 2 ИД-4 ПК- 5. 2
6	Конфликты в организации	ЛС	УО	ПРВ	ИД-4 ПК- 4. 2 ИД-6 ПК- 5. 2
7	Власть и лидерство. Стили руководства	УО	Д	ПРВ	ИД-6 ПК- 4. 2 ИД-4 ПК- 5. 2
8	Организационная культура	УО	ДИ	ПРВ	ИД-4 ПК- 4. 2 ИД-6 ПК- 5. 2

Заочная форма обучения (полный срок)

№	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Оценочные средства			
		Л	ПЗ (ЛЗ, СЗ)	СРО	Код индикатора и дескриптора достижения компетенций
1	2	3	4	5	6
1	Введение в организационное поведение. Научные основы организационного поведения	ЛС		ПРВ	ИД-2 ПК- 4. 2 ИД-2 ПК- 5. 2
2	Личность в организации. Индивидуальное поведение			ПРВ	ИД-4 ПК- 4. 2 ИД-6 ПК- 5. 2
3	Научение поведению			ПРВ	ИД-6 ПК- 4. 2 ИД-4 ПК- 5. 2
4	Групповое поведение		Д	ПРВ	ИД-4 ПК- 4. 2 ИД-6 ПК- 5. 2
5	Мотивация труда персонала	ЛС		ПРВ	ИД-6 ПК- 4. 2 ИД-4 ПК- 5. 2
6	Конфликты в организации		УО	ПРВ	ИД-4 ПК- 4. 2 ИД-6 ПК- 5. 2
7	Власть и лидерство. Стили руководства	УО		ПРВ	ИД-6 ПК- 4. 2 ИД-4 ПК- 5. 2
8	Организационная культура			ПРВ	ИД-4 ПК- 4. 2 ИД-6 ПК- 5. 2

Заочная форма обучения (ускоренное обучение на базе СПО)

№	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Оценочные средства			
		Л	ПЗ (ЛЗ, СЗ)	СРО	Код индикатора и дескриптора достижения компетенций
1	2	3	4	5	6
1	Введение в организационное поведение. Научные основы организационного поведения	ЛС		ПРВ	ИД-2 ПК- 4. 2 ИД-2 ПК- 5. 2
2	Личность в организации. Индивидуальное поведение			ПРВ	ИД-4 ПК- 4. 2 ИД-6 ПК- 5. 2
3	Научение поведению			ПРВ	ИД-6 ПК- 4. 2 ИД-4 ПК- 5. 2
4	Групповое поведение		Д	ПРВ	ИД-4 ПК- 4. 2 ИД-6 ПК- 5. 2
5	Мотивация труда персонала	ЛС		ПРВ	ИД-6 ПК- 4. 2

					ИД-4 ПК- 5. 2
6	Конфликты в организации		УО	ПРВ	ИД-4 ПК- 4. 2 ИД-6 ПК- 5. 2
7	Власть и лидерство. Стили руководства			ПРВ	ИД-6 ПК- 4. 2 ИД-4 ПК- 5. 2
8	Организационная культура			ПРВ	ИД-4 ПК- 4. 2 ИД-6 ПК- 5. 2

Заочная форма обучения (ускоренное обучение на базе ВО)

№	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Оценочные средства			
		Л	ПЗ (ЛЗ, СЗ)	СРО	Код индикатора и дескриптора достижения компетенций
1	2	3	4	5	6
1	Введение в организационное поведение. Научные основы организационного поведения	ЛС		ПРВ	ИД-2 ПК- 4. 2 ИД-2 ПК- 5. 2
2	Личность в организации. Индивидуальное поведение			ПРВ	ИД-4 ПК- 4. 2 ИД-6 ПК- 5. 2
3	Научение поведению			ПРВ	ИД-6 ПК- 4. 2 ИД-4 ПК- 5. 2
4	Групповое поведение		Д	ПРВ	ИД-4 ПК- 4. 2 ИД-6 ПК- 5. 2
5	Мотивация труда персонала	ЛС		ПРВ	ИД-6 ПК- 4. 2 ИД-4 ПК- 5. 2
6	Конфликты в организации			ПРВ	ИД-4 ПК- 4. 2 ИД-6 ПК- 5. 2
7	Власть и лидерство. Стили руководства	УО		ПРВ	ИД-6 ПК- 4. 2 ИД-4 ПК- 5. 2
8	Организационная культура			ПРВ	ИД-4 ПК- 4. 2 ИД-6 ПК- 5. 2

Условные обозначения оценочных средств (Столбцы 3, 4, 5):

УО – Устный (фронтальный, индивидуальный, комбинированный) опрос;

ПРВ – проверка рефератов, конспектов, решений заданий;

ДИ – Деловая игра;

Д – Дискуссия, полемика, диспут, дебаты.

5.2. Оценочные средства текущего контроля

Перечень практических (семинарских) заданий

Тема 4 «Групповое поведение»

Задание 1

1. Проклассифицируйте указанные ниже нормы поведения по предлагаемым признакам, заполнив таблицу.

2. Приведите примеры норм, существующих в ваших организациях или известных вам, которые отличаются от названных.

Таблица 1

Виды норм поведения

№	Группы норм	Нормы
1	Нормы деятельности	
2	Нормы, регламентирующие форму одежды	
3	Нормы, регламентирующие распределение ресурсов внутри группы	

Виды норм:

1. Качество – главный принцип нашей работы!
2. Все сотрудники должны ходить в униформе с символикой организации.
3. Все задания должны выполняться сотрудниками в рабочее время. Никаких сверхурочных!
4. Вознаграждение членов группы осуществляется пропорционально их трудовому вкладу в результаты работы группы.
5. В нашей организации мужчины должны ходить в темных костюмах, белых рубашках и не пестрых галстуках.
6. Все сотрудники не покидают своих рабочих мест до тех пор, пока их не отпустит непосредственный руководитель.
7. Члены группы ни при каких обстоятельствах не должны сообщать руководителю об опоздавших.
8. Вознаграждение членов группы осуществляется по результатам работы группы в целом и распределяется по принципу «каждому – поровну».
9. Никаких украшений персонал организации носить не должен!
10. Члены группы не должны открыто критиковать точку зрения коллеги в присутствии руководителя.
11. Все члены группы несут коллективную ответственность за результаты деятельности группы.
12. Каждый член группы имеет доступ к необходимой для работы информации.
13. В нашей организации женщинам запрещается носить брюки, мини-юбки, декольте.

Задание 2

Проанализируйте предложенные ниже утверждения и укажите, какие из них верны.

1. Группа, созданная для достижения своей основной цели, почти всегда преследует и другие цели.
2. Для каждой группы набор ролей и норм уникален. Именно роли и нормы важны для ощущения принадлежности к группе и преданности ей.
3. Ролевой состав группы должен отражать специфику задания.
4. Эффективность работы группы зависит от баланса ролей.
5. В группе снижается уровень мотивации высококвалифицированных сотрудников.
6. Основным преимуществом работы в группе выступает групповое единomyслие.
7. Сильная преданность группе ее членов способствует высокой производительности труда.
8. Чтобы стать неформальным лидером группы, человек должен уметь помочь ей в достижении целей.
9. Член группы может выполнять в ней только одну неформальную роль.
10. Если у группы несколько целей, то лидерство может переходить от одного ее члена к другому в зависимости от приоритетности решаемых задач.
11. Чем больше размер группы, тем меньше возможностей для взаимодействия членов группы друг с другом.
12. Если в группу вступить легко, групповая сплоченность возрастает.
13. Чем больше разница в возрасте, тем ниже групповая сплоченность.
14. Групповая поляризация может привести к конфликтам в группе.

Тема № 5: «Мотивация труда персонала»

Задание 1. «Десять лет спустя».

Проанализируйте ситуацию и заполните таблицу.

После окончания педагогического университета прошло 10 лет, и однокурсники собрались на вечер выпускников. Вспоминали студенческие годы, как учились, какие планы строили на будущее и, конечно, обсуждали реализацию этих планов, рассказывали, чего добились в этой жизни, кто кем стал.

Лена: Окончив университет, я устроилась на работу в детский сад обыкновенным воспитателем. Работа в саду меня устраивала, потому что полдня свободно, близко к дому, летом большой отпуск. Но только с коллективом мне не повезло! Сплетни, заговоры друг против друга, никто никому не помогал! Неуютно мне как-то там было, с каждым днем все меньше и меньше хотелось идти на работу. Да и личный вклад в деятельность детского сада я не особо чувствовала. Поначалу старалась: оформляла группу, разрабатывала интересные занятия, пыталась поделиться своими находками с коллегами. Но это было никому не нужно, никто не замечал моих стараний. Я проработала в этом саду три года, потом вышла замуж, родила и ушла в декретный отпуск. Когда отпуск закончился, я поняла, что не хочу возвращаться в сад, в котором работала. Поэтому начала поиски другого места работы. Так я нашла детский сад «Родничок» и очень этому рада, у нас замечательная заведующая, молодой коллектив, и главное, очень дружный. Мы все вместе отмечаем праздники, выезжаем с семьями на пикники. Да и в работе помогаем друг другу. Вот уже несколько лет я с радостью хожу на работу и получаю удовольствие от взаимодействия с детьми и коллегами!

Катя: Мне очень повезло, потому что я после университета смогла устроиться на работу старшим воспитателем в детский сад. Поначалу было очень трудно: сами знаете — знаний много, а практики ноль. Но я не сдавалась, окончила курсы повышения квалификации для старших воспитателей, изучала, как работают мои коллеги в других садах. Ведь я хотела многого добиться! Надо признаться, что мне и здесь очень повезло. У нас в хороший педагогический коллектив, коллеги-методисты из других мне всегда помогали. Со временем я пошла на повышение. Уже через четыре года я стала заведующей детским садом, а в прошлом году перешла на работу в окружное управление образованием. Сейчас работать стало сложнее, расширился круг моих обязанностей. Поэтому приходится постоянно заниматься самообразованием. Но мне очень интересно работать, и я знаю, что от меня очень многое зависит.

Маша: С работой мне в отличие от вас, девочки, не повезло. Сначала я пошла в детский сад воспитателем. Тоска, только и слышала: «Маша, надо писать план, надо выступить на педагогическом совете». Гоняли, как девочку, а не выпускницу университета. Почему-то заведующая думала, что я это должна была делать?! Да еще за такую смешную зарплату! Правда, я не сдавалась. Например, старший воспитатель просит выступить на окружном методическом объединении, а я ей в ответ говорю, что это в мои должностные обязанности не входит! Хотите, чтобы я время свое свободное тратила, тогда давайте определим размер дополнительной денежной компенсации. А то что — я глупее всех и должна за «спасибо» работать? Правда, в саду было сокращение и меня почему-то первой сократили. Хотя надо заметить, там многие высшего образования не имели, а я ведь выпускница университета! Что говорить, кругом несправедливость!!! Но я особенно расстроилась и пошла искать работу, пыталась устроиться специалистом по физическому воспитанию. Вот уже сменила пять садов. Не судьба и только! Посудите сами, то они требования огромные предъявляют, а зарплата ноль, то говорят, что дополнительные курсы надо проходить, как будто у меня не высшее университетское образование. Сейчас работаю в одном садике, но коллектив «не фонтан», да и зарплата так себе. Может быть, Катя, ты меня по старой дружбе куда-нибудь устроишь поприличнее?

Выполните задание, заполнив таблицу:

Вопросы	Лена	Катя	Маша
Определите, какие потребности преобладают у членов описываемой группы?			
Каковы формы проявления потребностей у участниц?			

Проанализируйте особенности мотивационной сферы участниц вечера встречи выпускников, используя различные теории мотивации (назвать по одной теории, которая больше проявляется у каждой участницы).	Содержательные теории мотивации		
	Процессуальные теории мотивации		
Раскройте, каким образом осуществлялось стимулирование сотрудников в представленных учреждениях?			
Каким образом на месте Кати отреагировали бы вы на просьбу Маши? Аргументируйте свой ответ			

Задание 2

Проанализируйте ситуацию и ответьте на вопросы: «В обувном магазине назрела конфликтная ситуация между подчиненными и руководством. Несколько продавцов-консультантов обвинили администрацию магазина в том, что всем назначают одинаковую заработную плату вне зависимости от вклада каждого работника».

1. Какие теории мотивации необходимо изучить руководству для правильного понимания данной проблемы?

2. Каким образом можно убедиться в справедливости выводов продавцов-консультантов?

Задание 3

Познакомьтесь с ситуацией и аргументируйте свое мнение. В одной из западных компаний регулярно выбирают «работника месяца» - ему предоставляется право парковать свою машину рядом с машиной президента компании перед самым входом. Как теория объясняет возникновение позитивной мотивации в данном случае?

Задание 4

Подумайте и дайте ответ. Аргументируйте свою позицию. Приведите примеры.

А. В чем причина того, что некоторым менеджерам высшего звена не удается мотивировать подчиненных, в то время как другие преуспевают в этом?

Б. Низкооплачиваемый обслуживающий персонал - проблема для многих компаний, например, плохо обученные и слабо мотивированные санитары в больнице, которые занимаются «черной работой» за низкую оплату. Как можно мотивировать этих работников, чтобы повысить уровень обслуживания больных?

В. Имеет ли организация возможность добиться повышения производительности и эффективности одновременно и какими путями?

Тема 6 «Конфликты в организации»

Задание 1

Между двумя сотрудниками организации возник спор по поводу сроков внедрения новой технологии. Один из них мотивировал предлагаемые сроки внедрения интересами производства продукции, второй свою позицию обосновывал с позиции интересов персонала, которому предстоит осваивать новую технологию. Является описанная ситуация конфликтом? Каковы перспективы развития данной ситуации и механизмы управления ею?

Задание 2

В беседе руководителя с подчиненным, допустившим технологическую ошибку, которая привела к серьезному материальному ущербу фирме, руководитель предъявил претензии к подчиненному и наложил штраф в размере месячной заработной платы. Является ли описанная ситуация конфликтом? Ответ обоснуйте.

Задание 3

Принимая на работу сотрудника, руководитель фирмы пообещал через два месяца перевести его на вышестоящую должность. По истечении указанного срока обещание руководителя не выполнено. Можно ли описанную ситуацию идентифицировать как конфликтное взаимодействие? Если нет, то каковы перспективы развития описанной ситуации в конфликт.

Тема № 8: «Организационная культура»

Задание 1

Екатерина Светикова работала в одной крупной проектной компании, которая находилась в фешенебельном офисном здании в центре Екатеринбурга. Компания регулярно получала крупные заказы и выигрывала тендеры. У каждого сотрудника было удобное рабочее место, оборудованное по последнему слову техники. Кругом была изумительная чистота, даже картины висели на стенах. Правда, зарплата сотрудников была невысокая. Но на новом месте работы Екатерине предложили зарплату в два раза больше, и она согласилась перейти. Первое, что бросилось в глаза: офис и кабинеты сотрудников напоминали помойку. Кругом валялись пластиковые бутылки из-под воды, оберточная бумага, фантики, на рабочих столах и подоконниках месяцами собирала пыль грязная посуда. Здание не ремонтировалось лет двадцать. Люди вроде бы по возрасту те же самые, профиль бизнеса схожий, только было ощущение, что Екатерина попала в другой мир. Зарплата здесь была в среднем у всех сотрудников выше, чем в предыдущей организации. Перед Светиковой как HR-директором была поставлена задача по изменению уже существующей стратегии компании по управлению персоналом. Компания существовала за счет инвестиций от управляющей компании, сама не зарабатывала, на самоокупаемость так и не вышла за три года. Управляющая компания была недовольна такими результатами. Основную причину неудач руководство видело в неправильной работе с персоналом и поставило перед Екатериной задачу разработать план изменений, необходимых для улучшения качества и эффективности работы персонала. Проанализировав ситуацию, она поняла, что проблема лежит не в профессиональной плоскости. Все сотрудники достаточно компетентные и образованные люди.

Вопросы:

1. Как вы можете охарактеризовать организационную культуру компании, в которую попала Екатерина?
2. Можно ли повысить эффективность работы компании за счет изменения организационной культуры?
3. Каким образом связаны между собой изменение стратегии фирмы и трансформация организационной культуры?
4. С чего начать перестройку?

Задание 2

По мере того как громадный грузовик перекрывал его путь на завод, Александр Крылов приходил во все большее расстройство. Его группе была поручена разработка сложного прибора для управления суперсовременным электропоездом, планируемым для пассажирских перевозок на новой скоростной магистрали между двумя столицами. Пока еще качество созданного прибора значительно уступало не только зарубежным образцам, но и тем, которые разрабатывались другими группами на заводе. В группе Александра что-то шло не так, и положение надо было исправлять. Не опоздает ли он из-за этого медленно ползущего грузовика на совещание группы, которое он назначил на начало рабочего дня и на котором он хотел обсудить с группой проблемы качества? Александра интересовало, может ли вибрация поезда еще больше повлиять на качество работы создаваемого прибора. Этим ему и хотелось поделиться с группой. На совещании все достаточно скептически отнеслись к сомнению Александра по поводу влияния вибрации. Он еще

не закончил своего объяснения, как Сергей Григорьевич Тяглов, директор завода, вошел в помещение лаборатории, где проходило совещание. Александр немедленно встал и пошел ему навстречу для формального приветствия. Несмотря на то, что Александр сразу же предоставил слово вошедшему директору, Сергей Григорьевич попросил руководителя группы не прерывать своего выступления. Это несколько обнадежило Александра, и он с еще большим энтузиазмом стал развивать свою идею. В ответ на выступление Александра директор сказал: «Вообще-то такое может случиться. Нужно определить, какова вероятность такого исхода и что следует сделать в этой ситуации». Ведущий конструктор Владимир Петрович Ельников первым предложил, чтобы группа провела новые испытания прибора на вибростенде в течение определенного времени и только после этого вернуться к обсуждению проблемы. Группа согласилась с тем, что Александр должен продолжать руководить работой группы в ходе этих испытаний. Испытания показали, что сомнения Александра не были напрасными. В результате группа запросила помощь главного конструктора, прошедшего обучение и стажировку на аналогичном заводе в одной из иностранных фирм. На заводе Василия Петровича Звягинцева знали как высококлассного специалиста по решению подобных технических проблем. Александр вышел на Василия Петровича через одного своего старого друга, работавшего в группе главного конструктора. Звягинцев вместе со своим прежним коллегой, который был уже на пенсии, но продолжал преподавать в вузе, предложил ряд изменений в конструкции прибора, которые значительно приблизили его к установленному стандарту. Продвинувшись в решении проблемы качества, Александр со своей группой продолжил совершенствование прибора, и сдал его приемной комиссии на неделю раньше установленного срока.

Вопросы:

1. Что Вы можете сказать об организационной культуре на электромеханическом заводе? Конкретно, какие аспекты культуры Вы подметили в этой ситуации? Какие общие ценности и верования разделяются участниками событий?

2. Как Вы прокомментировали бы субкультуру в группе Александра? Считаете ли Вы данную субкультуру группы поддерживающей или мешающей заводу выполнить порученное задание? Почему? Объясните свою позицию.

3. Что Вы могли бы сказать о том, каким образом поддерживается существующая на заводе организационная культура? Соответствует ли, по Вашему мнению, она целям и стратегии завода? Как в целом Вы охарактеризовали бы организационную культуру на заводе?

Задание 3

В настоящее время компания AVA Technology (частная фирма, владельцами которой являются Джон Тью и Дэвид Сан), является одной из ведущих компаний в области компьютерных технологий. Прибыли компании постоянно растут, а по результатам продаж она оставила далеко позади многих конкурентов. Такие впечатляющие результаты деятельности наряду с расположением компании в безликом пригороде Лос-Анжелеса поражают воображение и кажутся сказочными. Однако все вполне закономерно. Дэвид Сан, который родился на Тайване, и Джон Тью, родом из Шанхая, с самого начала решили, что работники компании, поставщики и клиенты должны стать как бы членами их семьи. Это означало, что на первый план выйдут такие ценности обычной азиатской семьи, как доверие, лояльность и взаимовыручка в отношениях с клиентами, не говоря уже о поставщиках и рабочих, – и это в отрасли, где притеснение партнеров считается естественным. Никто не верил в успех, но основатели претворили свои идеи в жизнь. Некоторые их высказывания («Мы создали эту компанию, чтобы заботиться о людях») весьма тривиальны, но кажутся искренними. Оба избегают излишеств в офисе: сидят в открытых небольших помещениях в середине хаотичного офиса. Ни у одного из них нет секретарши. Работникам, две трети которых относятся к национальным меньшинствам, платят больше, чем в среднем по отрасли. В случае краха компании каждый получит зарплату в размере одного или двух годовых окладов. Одному из работников даже пообещали производить выплаты за дом. Однако такая щедрость весьма разумна с точки зрения прибыли компании – это наглядно видно по показателю выручки из расчета на одного работника. Расходы на оплату труда представляют собой лишь небольшую долю совокупных затрат компании, поэтому AVA Technology в состоянии платить выше среднего. Такая щедрость приводит к невероятной лояльности со стороны работников: компания основана в 1987 году, и с тех пор ее покинуло лишь 12 % работников. Джон Тью и Дэвид Сан так же относятся к своим партнерам и контрагентам и

добиваются тех же результатов. Большинство из многомиллионных сделок заключается компанией на основе доверительных отношений. AVA Technology никогда не давит на своих поставщиков с целью понижения цены, по возможности оплачивает свои заказы заранее и не отменяет их. Такие отношения всегда оправдывают себя: компания не только получает самые выгодные цены от поставщиков, но и поставки никогда не срываются, что очень важно в отрасли, где несвоевременные поставки влекут за собой огромные убытки. Трудно сомневаться в успехе компании, чья выручка ежегодно удваивалась в течение 6 лет, достигнув 802 млн дол., чьи накладные расходы находятся на самом низком уровне в отрасли.

На сегодняшний день философия Тью – Сан – осчастливь своих клиентов, поставщиков и работников, и твой бизнес будет процветать – работает. Иногда господин Тью сопоставляет формулу своего успеха с конфуцианской философией. «Культура, – говорит он, – самое важное, что есть в компании». Что действительно важно, так это то, что он и господин Сан были первыми, кто понял, что люди и взаимоотношения с ними могут обеспечить компании достойное место на рынке. Как сохранить такой высокий уровень культуры? Это не просто. Компания растет, растет число работников. Для обучения новых работников используется система наставничества. «Это как промывка мозгов», – говорит господин Тью. С ростом компании будет все сложнее сохранить культуру, но и скопировать такую культуру очень сложно: конкуренты могут производить похожие продукты или воспроизвести отлаженную систему связей, но невозможно повторить энергетику, которой обладают основатели AVA Technology. До тех пор пока конкуренты не смогут копировать их характер или пока компания не разрастется до необъятных масштабов, Джон Тью и Дэвид Сан могут быть спокойны.

Вопросы:

1. Охарактеризуйте систему ценностей компании AVA Technology.
2. Как бы Вы описали тип корпоративной культуры компании AVA Technology?
3. Как компания пытается развить свою организационную культуру?
4. Как Джон Тью и Дэвид Сан используют наставничество и социализацию?
5. Сможет ли компания в будущем сохранить корпоративную культуру, если и дальше будет расти? Почему?

5.3. Тематика письменных работ обучающихся

Темы рефератов

1. Основные подходы к пониманию баланса власти в организации.
2. Анализ соотношения власти и ответственности в организации.
3. Партиципативный менеджмент и его влияние на поведение персонала в организациях.
4. Современные механизмы обеспечения справедливости в организации.
5. Стрессы управляющих в организации: причины и способы устранения.
6. Мотивация персонала как фактор эффективности управления организацией.
7. Влияние организационной культуры на эффективность управления организацией.
8. Соотношение стиля руководства и текучести кадров.

5.4. Перечень вопросов промежуточной аттестации по дисциплине

Вопросы к экзамену

1. Субъекты и объекты организаторской деятельности. Персонал организации.
2. Организация как социальная система.
3. Предпосылки возникновения организационного поведения. Школы менеджмента. Школа человеческих отношений и поведенческих наук.
4. Современные проблемы менеджмента, обусловившие возрастание роли организационного поведения.
5. Понятие и сфера организационного поведения.
6. Особенности организационного поведения в России.
7. Психологические типы работников. Темперамент и деловые качества работников.
8. Введение человека в организацию.
9. Научение поведению в организации.
10. Понятие и источники организационной культуры. Типы организационной культуры. Влияние организационной культуры на организационное поведение.
11. Понятие конфликта и его роль в современной организации. Виды конфликтов. Этапы

- конфликта, причины его возникновения и типы реакции на конфликт. Методы разрешения конфликтов. Инструменты решения конфликтов. Последствия конфликтов
12. Источники стресса. Модель стресса. Управление стрессом руководителей.
 13. Психологические типы работников. Темперамент и деловые качества работников.
 14. Понятие мотивации. Мотивационный механизм и виды мотивации.
 15. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации.
 16. Экономические стимулы.
 17. Неэкономические способы стимулирования.
 18. Оценка поведения: понятие, причины, требования.
 19. Карьера: понятие, параметры, этапы карьеры. Виды карьеры, правила управления карьерой.
 20. Понятие, типы, структура групп. Первичная и вторичная группы, их характеристики.
 21. Групповая динамика, её цели и фазы развития. Факторы, влияющие на групповую динамику. Управление процессами групповой деятельности.
 22. Лидерство и руководство – сравнительный анализ.
 23. Типы и функции лидеров. Качества и черты личности лидера.
 24. Личностный подход к изучению лидерства. Поведенческий подход к изучению лидерства. Процессный подход к изучению лидерства. Ситуационные теории лидерства.
 25. Стили руководства.
 26. Понятие и источники организационной культуры. Типы организационной культуры.
 27. Понятие конфликта и его роль в современной организации. Методы и инструменты разрешения конфликтов.
 28. Роль руководителей в формировании культуры и управление культурой в организации.

Раздел 6. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

6.1. Основная литература

1. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие [Электронный ресурс] / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — Москва : Дашков и К, 2018. — 381 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85259.html>
2. Басенко, В. П. Теория организации и организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное наглядное пособие для обучающихся по направлению подготовки магистратуры «Менеджмент» (программа «Общий и стратегический менеджмент») [Электронный ресурс] / В. П. Басенко, В. А. Дианова. — Краснодар, Саратов : Южный институт менеджмента, Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 65 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/78043.html>
3. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 272 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/111023.html>

6.2. Дополнительная литература

4. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Дж.М. Джордж, Г.Р. Джоунс. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 459 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74898.html>
5. Елина, В. Н. Организационное поведение в отрасли производства : методическое пособие [Электронный ресурс] / В. Н. Елина. — Симферополь : Университет экономики и управления, 2017. — 68 с. URL: <http://www.iprbookshop.ru/73280.html>
6. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник [Электронный ресурс]/ Л. В. Згонник. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2019. — 232 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85261.html>
7. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю.Д. Красовский. — 4-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71032.html>
9. Новичков, В. И. Управленческая экономика. Теория организации. Организационное поведение. Маркетинг : учебное пособие [Электронный ресурс] / В. И. Новичков, И. М. Виноградова, И. С. Кошель. — Москва : Дашков и К, 2017. — 132 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71032.html>

10. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.В. Назаренко [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 168 с. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/76042.html>

6.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

9. <http://www.cemi.rssi.ru/mei/libr.htm>
10. <http://elibrary.ru/>
11. <http://www.rsl.ru>
12. <http://www.gnpbu.ru>
13. <http://www.gallery.ekonomicus.ru>
14. <http://www.bibliotekar.ru/ekonomika.htm>
15. Справочная правовая система Гарант <http://www.garant.ru>
16. Справочная правовая система Консультант Плюс <http://www.consultant.ru>
17. ПО для проведения конференций

Раздел 7. Материально-техническая база и информационные технологии

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

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя учебные аудитории для проведения занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, самостоятельной работы обучающихся.

Учебные аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения. Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет.

Дисциплина может реализовываться с применением дистанционных технологий обучения. Специфика реализации дисциплины с применением дистанционных технологий обучения устанавливается дополнением к рабочей программе. В части не противоречащей специфике, изложенной в дополнении к программе, применяется настоящая рабочая программа.

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине с применением дистанционных образовательных технологий включает в себя:

Компьютерная техника, расположенная в учебном корпусе Института (ул.Качинцев, 63, кабинет Центра дистанционного обучения):

1. Intel i 3 3.4Ghz\ОЗУ 4Gb\500GB\RadeonHD5450
2. Intel PENTIUM 2.9GHz\ОЗУ 4GB\500GB

3 личные электронные устройства (компьютеры, ноутбуки, планшеты и иное), а также средства связи преподавателей и студентов.

Информационные технологии, необходимые для осуществления образовательного процесса по дисциплине с применением дистанционных образовательных технологий включают в себя:

- система дистанционного обучения (СДО) (Learning Management System) (LMS) Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment);

- электронная почта;
- система компьютерного тестирования;
- электронная библиотека IPRbooks;
- система интернет-связи skype;
- телефонная связь;
- ПО для проведения конференций

Обучение обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется посредством применения специальных технических средств в зависимости от вида нозологии.

При проведении учебных занятий по дисциплине используются мультимедийные комплексы, электронные учебники и учебные пособия, адаптированные к ограничениям здоровья обучающихся.

Лекционные аудитории оборудованы мультимедийными кафедрами, подключенными к

звуковым колонкам, позволяющими усилить звук для категории слабослышащих обучающихся, а также проекционными экранами которые увеличивают изображение в несколько раз и позволяют воспринимать учебную информацию обучающимся с нарушениями зрения.

При обучении лиц с нарушениями слуха используется усилитель слуха для слабослышащих людей Cyber Ear модель НАР-40, помогающий обучаемым лучше воспринимать учебную информацию.

Обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами (программы, учебники, учебные пособия, материалы для самостоятельной работы и т.д.) в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла;

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.

Раздел 8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В данном курсе изучаются исторические предпосылки формирования науки об управлении; основные этапы и направления развития управленческой мысли; основные этапы развития менеджмента как науки и профессии; основные принципы и законы управления; основные события, процессы мировой и отечественной истории управленческой мысли; закономерности в развитии систем управления; основные концепции и научные направления школ управления; идеи управления в экономических учениях.

Изучение ее требует базовых знаний. Глубокое усвоение данного предмета возможно только при организации обучающимся эффективной индивидуальной, самостоятельной творческой работы.

Самостоятельная работа является одной из основных форм освоения теоретического материала. Обучающимся следует обратить внимание на темы, предусмотренные в разделе самостоятельной работы по данной дисциплине.

В соответствии с приведенным перечнем вопросов, выносимых на самостоятельную работу, обучающемуся необходимо найти соответствующие источники информации, изучить учебный материал в рамках поставленных целей и задач. Результаты самостоятельной работы обучающихся по изучению конкретных разделов и тем контролируются преподавателем, ведущим дисциплину, поэтому вопросы необходимо законспектировать в рабочей тетради и сдать на кафедру «экономики и управления» преподавателю.

Поэтому для успешного освоения курса «Теория менеджмента: организационное поведение» обучающимся необходимо выполнять следующие виды самостоятельной работы: подготовка сообщений по выбранным темам, написание рефератов, конспектирование учебного материала и научных статей, написание собственных научных статей, поиск научной информации в Интернете. Эти виды работ предполагают освоение обучающимися литературы, рекомендованной для самостоятельного изучения.

Важное место в усвоении курса «Теория менеджмента: организационное поведение» имеют проводимые преподавателем внеаудиторные консультации, которые позволяют глубже закрепить знания, полученные обучающимися в ходе самостоятельной работы. Для наиболее успевающих обучающихся консультации проводятся с целью расширения и углубления информации по дисциплине. Кроме того, данная категория обучающихся, как правило, активно изучает дополнительно рекомендованную литературу, которая также может вызвать у них новые вопросы, потребность в объяснении, уточнении.

Для максимально полного усвоения учебного материала, а также для организации

эффективной самостоятельной работы обучающихся преподавателем проводятся индивидуальные консультации. Во время индивидуальных консультаций возможна помощь методического характера обучающимся, которые готовят рефераты, литературные обзоры, курсовые и выпускные квалификационные работы, а также занимаются научными изысканиями в области менеджмента.

Участие обучающихся в научно-исследовательской и учебно-исследовательской работе, как видах самостоятельной работы, носит рекомендательный характер, однако следует помнить, что оно позволит обучающемуся получить дополнительные знания, умения и навыки, которые значительно повысят его конкурентоспособность среди других специалистов-менеджеров.

Учебно-методическое издание

Рабочая программа учебной дисциплины

Организационное поведение

(Наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

Леденёва Марина Викторовна

(Фамилия, Имя, Отчество составителя)
