Приложение 3
к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент
направленность (профиль) программы
Менеджмент организации

Министерство образования и науки Российской Федерации
Пермский институт (филиал)
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова»

Одобрено
на заседании Учебно-методического совета
Пермского института (филиала)
протокол № 9 от «20» июня 2018 г.

Председатель совета_____В.Н. Яковлев

Факультет Менеджмента

Кафедра Менеджмента и права

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.10.03 Организационное поведение

Направление подготовки **38.03.02**
Менеджмент

Направленность (профиль) программы
Менеджмент организации

Уровень высшего образования ***Бакалавриат***

Программа подготовки **Прикладной бакалавриат**

Пермь – 2018

Рецензенты:

Назипов И.И., кандидат исторических наук, заведующий кафедрой социальных и гуманитарных дисциплин ПИ(ф) РЭУ им. Г.В. Плеханова

Грабарь В.В., кандидат философских наук, доцент, декан факультета профессиональной переподготовки НИУ ВШЭ в г. Перми

Аннотация рабочей программы дисциплины

Целью учебной дисциплины «Организационное поведение» является приобретение обучающимися необходимых знаний и навыков в области управления организационным поведением сотрудников, использования адекватных методов стимулирования эффективной деятельности и взаимодействия внутри коллектива.

Учебные задачи дисциплины:

1. изучение теоретических основ поведения, общения, взаимодействия и деятельности сотрудников в организации;
2. изучение возможностей управления поведением организации;
3. формирование умений применять накопленные теоретические знания для анализа организационного поведения;
4. развитие способностей к поддержанию (формированию) психологического здоровья и оптимального морально-психологического состояния, как у отдельных сотрудников, так и в организации в целом;
5. личностное и профессиональное развитие студентов-менеджеров. в организациях.

Рабочая программа составлена на основании Федерального государственного образовательного стандарта ФГОС ВО по направлению 38.03.02 Менеджмент

Составитель: Гордеев А.Е., к.псих.н., доцент, доцент кафедры менеджмента и права

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры менеджмента и права

протокол № 12 от «05» июня 2018 г.

Заведующий кафедрой Е.М. Долгополов

Согласовано _____ В.Е. Рябков, директор ООО „ОВК-Р"

МП (подпись) (ФИО представителя бизнес-сообщества или государственных органов управления, должность и место работы)

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу, утверждены на заседании кафедры Технологии питания и менеджмента,
протокол № 4 от «15» марта 2020 г.

Заведующий кафедрой Е.М. Долгополов

Одобрено УМС Пермского института (филиала) РЭУ им. Г.В.Плеханова,
протокол № 9 от «21» мая 2020 г.

Председатель В.Н. Яковлев

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу, утверждены на заседании кафедры _____,
протокол № ____ от «____» _____ 201 _ г.

Заведующий кафедрой _____ _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Одобрено _____,
протокол № ____ от «____» _____ 201 _ г.

Председатель _____ _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу, утверждены на заседании кафедры _____,
протокол № ____ от «____» _____ 201 _ г.

Заведующий кафедрой _____ _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Одобрено _____,
протокол № ____ от «____» _____ 201 _ г.

Председатель _____ _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу, утверждены на заседании кафедры _____,
протокол № ____ от «____» _____ 201 _ г.

Заведующий кафедрой _____ _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Одобрено _____,
протокол № ____ от «____» _____ 201 _ г.

Председатель _____ _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу, утверждены на заседании кафедры Менеджмента и гуманитарных дисциплин,
протокол № 11 от «04» июня 2019 г.

Заведующий кафедрой И.И. Назипов

Одобрено УМС Пермского института (филиала) РЭУ им. Г.В.Плеханова,
протокол № 9 от «26» июня 2019 г.

Председатель В.Н. Яковлев

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу, утверждены на заседании кафедры _____,
протокол № ____ от «____» _____ 201 _ г.

Заведующий кафедрой _____ _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Одобрено _____,
протокол № ____ от «____» _____ 201 _ г.

Председатель _____ _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу, утверждены на заседании кафедры _____,
протокол № ____ от «____» _____ 201 _ г.

Заведующий кафедрой _____ _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Одобрено _____,
протокол № ____ от «____» _____ 201 _ г.

Председатель _____ _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Дополнения и изменения, внесенные в рабочую программу, утверждены на заседании кафедры _____,
протокол № ____ от «____» _____ 201 _ г.

Заведующий кафедрой _____ _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Одобрено _____,
протокол № ____ от «____» _____ 201 _ г.

Председатель _____ _____
(подпись) (Ф.И.О.)

Содержание

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ 6
Цель дисциплины 6
Место дисциплины в структуре ОПОП ВО (основной профессиональной образовательной программы высшего образования) 6
Объем дисциплины и виды учебной работы 6
Требования к результатам освоения содержания дисциплины 8
Формы контроля 9

II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ **10**

III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ **16**

IV. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ, ИНФОРМАЦИОННОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ **16**

4.1. Рекомендуемая литература 16
4.2. Перечень информационно-справочных систем: 17
4.3. Перечень электронно-образовательных ресурсов: 17
4.4. Перечень профессиональных баз данных: 17
4.5. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля): 17
4.6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости) 18
4.7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 18
Материально-техническое обеспечение дисциплины (разделов) ..... **Ошибка! Закладка не определена.**

V. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ **23**

VI. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ **25**

6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы (см. таблицу раздела II). 25
6.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (см. таблицу раздела II и раздел VIII). 25
6.3. 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 25

VII. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) **30**

VIII. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ **31**

Приложение 1 40

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Цель дисциплины

Целью учебной дисциплины «Организационное поведение» является приобретение обучающимися необходимых знаний и навыков в области управления организационным поведением сотрудников, использования адекватных методов стимулирования эффективной деятельности и взаимодействия внутри коллектива.

Учебные задачи дисциплины

Задачи предмета «Организационное поведение» являются:
изучение теоретических основ поведения, общения, взаимодействия и деятельности сотрудников в организации;
изучение возможностей управления поведением организации;
формирование умений применять накопленные теоретические знания для анализа организационного поведения;
развитие способностей к поддержанию (формированию) психологического здоровья и оптимального морально-психологического состояния, как у отдельных сотрудников, так и в организации в целом;
личностное и профессиональное развитие студентов-менеджеров. в организациях.

Место дисциплины в структуре ОПОП ВО (основной профессиональной образовательной программы высшего образования)

Учебная дисциплина «Организационное поведение» относится к дисциплинам модуля «Менеджмент организации» базовой части учебного плана.

Объем дисциплины и виды учебной работы

Показатель объема дисциплины	**Всего часов**		
	Очная ф.о.	**Заочная ф.о.**	**Ускоренная на базе СПО или ВО**
Объем дисциплины в зачетных единицах	**4 ЗЕТ**		
Объем дисциплины в часах	**144**		
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	**43,35**	**13,35**	**13,35**
Объем аудиторной работы (всего)	**42**	**12**	**12**
в том числе:			
• лекции	**14**	**4**	**4**
• лабораторные занятия			
• практические занятия	**28**	**8**	**8**
Индивидуальные консультации (ИК)			
Контактная работа по пром.аттестации (Катт)			
Консультация перед экзаменом (КЭ)	**1**	**1**	**1**
Контактная работа по пром.аттестации (Каттэк)	**0,35**	**0,35**	**0,35**
Самостоятельная работа (всего)	**100,65**	**130,65**	**130,65**
В том числе:			
Самостоятельная работа в семестре (СР)	**66**	**123**	**123**
Самостоятельная работа пер.экз.сессии (Контроль)	**34,65**	**7,65**	**7,65**

Дисциплина основывается **на знании следующих дисциплин**: «Теория менеджмента», «Психология».

Для успешного освоения дисциплины «Организационное поведение», студент должен:

1. **Знать:**

- основы коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-5); - один из иностранных языков на уровне, обеспечивающем эффективную профессиональную деятельность (ОК-5);
- логику и аргументацию построения устной и письменной речи в русском языке (ОК-5);
- особенности работы в коллективе (ОК-6);
- особенности толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий (ОК-6);
- основные теории поведения человека в организации, позволяющие правильно взаимодействовать с коллегами и в организации работы коллектива (ОК-6);
- основные механизмы самоорганизации и профессионального самообразования (ОК-7);
- основы разработки стратегий управления человеческими ресурсами организации (процессы разработки, планирования и осуществления мероприятий, направленных на ее реализацию) (ОПК-3);
- особенности распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);
- основы проектирования организационной структуры (ОПК-3);
- основы разработки стратегий управления человеческими ресурсами организации (ОПК-3);
- основы планирования и организации управленческих мероприятий (ОПК-3).

2. **Уметь:**

- осуществлять коммуникационную деятельность в устной и письменной форме на русском и иностранном языке для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-4);
- использовать коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-4);
- общаться на одном из иностранных языков на уровне, обеспечивающем эффективную профессиональную деятельность (ОК-4);
- логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь в русском языке (ОК-4);
- работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);
- анализировать организационное поведение и эффективно выполнять свои функции в межкультурной среде (ОК-6);
- применять приемы и способы самоорганизации и профессионального саморазвития (ОК-7);
- формировать личностное и профессиональное саморазвитие (ОК-7);
- участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций; планировать и осуществлять мероприятия (ОПК-3);
- распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);
- проектировать организационные структуры (ОПК-3).

3. **Владеть навыками**:

- эффективной коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-4);
- общения на одном из иностранных языков на уровне, обеспечивающем эффективную профессиональную деятельность (ОК-4);
- логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь в русском языке (ОК-4);
- эффективной работы в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия взаимодействия, организационного поведения при работе в коллективе (ОК-6);

- самоорганизации и профессионального саморазвития (ОК-7).;
- участия в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций (ОПК-3);
- планирования и осуществления мероприятия (ОПК-3);
- распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3);
- проектирования организационных структур (ОПК-3).

Изучение дисциплины «Организационное поведение» необходимо для дальнейшего изучения таких дисциплин, как: «Менеджмент торговой организации», «Управление изменениями».

Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

ОК- 5 - способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

В результате освоения компетенции ОК- 5 обучающийся должен:

1. Знать:

- социальное, культурное и личностное многообразие общества, формирование представления о закономерном характере многообразия личностей, социальных групп, культур, языков, национальностей, религий;
- основные теории мотивации, основные теории лидерства и власти.
- современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде, виды конфликтов в организации.

.2. Уметь:

- работать в команде, строить партнерские отношения с людьми, демонстрируя уважительное отношение к их своеобразию.
- организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проводить аудит человеческих ресурсов.
- находить способы решения конфликта в организации, составление бизнес - плана проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций.

3. Владеть:

- выполнения заданий в составе команды и организации партнерского взаимодействия;
- навыками деятельности по реализации мер социальной поддержки персонала, использования основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач, использования основных теорий лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.
- по прекращению конфликтов на разных стадиях, а также по переводу деструктивного конфликта в конструктивный, в проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.- источники управленческой информации, методики отбора источников информации.

ПК-2 – владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

В результате освоения компетенции **ПК- 2** обучающийся должен:

1. Знать:

- способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; виды конфликтов;
- современные технологии управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде;
- основные способы разрешения конфликтных ситуаций;
- современные технологии управления персоналом;
- основы функционального менеджмента; различные способы разрешения конфликтных ситуаций;
- технологии управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде.

2. **Уметь:**
   - разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций с учетом современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде;
   - разрешать конфликтные ситуации на основе современных технологий управления персоналом, применяя основы функционального менеджмента;
   - различными способами разрешать конфликтные ситуации на основе технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде.
3. **Владеть:**
   - методами выявления конфликтных людей и методиками работы с ними;
   - способами прогнозирования и профилактики конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.
   - методами решения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных: групповых н организационных коммуникаций на основе современных технологий.

Формы контроля

Текущий и рубежный контроль осуществляется лектором и преподавателем, ведущим практические занятия, в соответствии с тематическим планом.

Промежуточная аттестация в 3 семестре – **экзамен.**

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с «Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова». Распределение баллов по отдельным видам работ в процессе освоения дисциплины «Организационное поведение» осуществляется в соответствии с разделом VIII.

II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения образовательной программы

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть, понимать)	Образовательные технологии
1.	Тема 1. Современный подход к организационному поведению. Развитие теорий управления процессами и людьми в организации	Современные проблемы менеджмента и их связь с поведением сотрудников. Сфера организационного поведения в теории менеджмента. Предмет, цели, задачи и методы организационного поведения. Модели организационного поведения. Предпосылки возникновения организационного поведения.	ОК-5; ПК-2;	**Знать:** - взаимосвязи между стратегиями компаний, знать основы подготовки сбалансированных управленческих решений. **Уметь:** - анализировать взаимосвязи между стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений. **Владеть:** - анализа взаимосвязи между стратегиями компаний с целью подготовки сбалансированных управленческих решений.	Практические занятия, письменные и устные домашнее задание, консультации преподавателя, самостоятельная работа студентов
2.	Тема 2 Развитие личности в организации и научение	Основы представления о личности. Типология людей в бизнесе. Природа отношений. Восприятие и процесс вынесения суждений Модель восприятия. Базисные аксиомы человеческого поведения. Научение: подходы, принципы, процессы. Формирование экономического мышления.	ОК-5; ПК-2;	**Знать:** - закономерности функционирования организаций и органов государственного и муниципального управления в макроэкономической среде; - основы поведения потребителей экономических благ и формирования спроса; - знать экономические основы поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли. **Уметь:** - анализировать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления; - анализировать и выявлять рыночные и специфические риски функционирования организаций; - уметь анализировать поведение потребителей и формирование спроса на основе знаний поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли. **Владеть:** - современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных; - владеть методикой анализа поведения потребителей экономических благ, экономических основ поведения организаций.	Практические занятия, письменные и устные домашнее задание, консультации преподавателя, самостоятельная работа студентов
3.	Тема 3 Мотивация персонала в организации	Мотивация: основные понятия и концепции. Содержательные теории мотивации. Процессные теории мотивации.	ОК-5; ПК-2;	**Знать:** - основные теории мотивации; - методику проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры;	Практические занятия, письменные и устные

		Современные теории мотивации.		- основные теории стратегического менеджмента, мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; - основы организации групповой работы на базе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды. **Уметь:** - использовать основные теории мотивации; проводить аудит человеческих ресурсов; - осуществлять диагностику организационной культуры; - использовать основные теории стратегического менеджмента, мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; - использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; - организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды. **Владеть:** - навыками использования основных теорий мотивации; - навыками проведения аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики организационной культуры; - навыками использования основных теорий стратегического менеджмента, мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; - навыками проведения аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики организационной культуры; использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; - навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.	домашнее задание, консультации преподавателя, самостоятельная работа студентов
4.	Тема 4 Группы и их формирование. Групповая динамика	Понятие группы. Типы групп и их структура. Факторы, влияющие на создание групп. Развитие группы. Стадии развития группы. Влияние и подчинение в группе. Сплоченность группы. Солидарное поведение. Сотрудничество и конкуренция в группах.	ОК-5; ПК-2;	**Знать:** -основные теории мотивации; -методику проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры; -основные теории стратегического менеджмента, мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; -основы организации групповой работы на базе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;	Практические занятия, письменные и устные домашнее задание, консультации преподавателя, самостоятельная

				-способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; виды конфликтов; -современные технологии управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде; -основные способы разрешения конфликтных ситуаций; -современные технологии управления персоналом; -основы функционального менеджмента; различные способы разрешения конфликтных ситуаций; -технологии управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде. **Уметь:** -использовать основные теории мотивации; проводить аудит человеческих ресурсов; -осуществлять диагностику организационной культуры; -использовать основные теории стратегического менеджмента, мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; -использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; -организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; -разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций с учетом современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде; -разрешать конфликтные ситуации на основе современных технологий управления персоналом, применяя основы функционального менеджмента; -различными способами разрешать конфликтные ситуации на основе технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде; -навыками стратегического анализа; -навыками разработки и осуществления стратегии организации; стратегического анализа; - разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности. **Владеть:** -навыками использования основных теорий мотивации; -навыками проведения аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики организационной культуры; -навыками использования основных	работа студентов

				теорий стратегического менеджмента, мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; -навыками проведения аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики организационной культуры; использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; -навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.	
5.	Тема 5. Власть и лидерство	Власть и каналы власти в организации. Природа лидерства. Личностный подход к изучению лидерства. Поведенческий подход к изучению лидерства. Процессный подход к изучению лидерства. Ситуационные теории лидерства. Заменители лидерства	ОК-5; ПК-2;	**1.Знать:** -основные теории мотивации; -методику проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры; -основные теории стратегического менеджмента, мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; -основы организации групповой работы на базе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; -способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; виды конфликтов; -современные технологии управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде; -основные способы разрешения конфликтных ситуаций; -современные технологии управления персоналом; -основы функционального менеджмента; различные способы разрешения конфликтных ситуаций; -технологии управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде. **2.Уметь:** -использовать основные теории мотивации; проводить аудит человеческих ресурсов; -осуществлять диагностику организационной культуры; -использовать основные теории стратегического менеджмента, мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; -использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; -организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;	Практические занятия, письменные и устные домашнее задание, консультации преподавателя, самостоятельная работа студентов

				-разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций с учетом современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде; -разрешать конфликтные ситуации на основе современных техно-логий управления персоналом, применяя основы функционального менеджмента; -различными способами разрешать конфликтные ситуации на основе технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде; -навыками стратегического анализа; -навыками разработки и осуществления стратегии организации; стратегического анализа; - разработки и осуществления стратегии организации, направленной на обеспечение конкурентоспособности. **3.Владеть:** -навыками использования основных теорий мотивации; -навыками проведения аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики организационной культуры; -навыками использования основных теорий стратегического менеджмента, мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; -навыками проведения аудита человеческих ресурсов и осуществления диагностики организационной культуры; использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач; -навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.	
6.	Тема 6. Управление межличностными и межгрупповыми отношениями	Создание эффективных команд. Команда и группа. Роли эффективной команды. Управление организационным конфликтом.	ОК-5; ПК-2;	**Знать:** - основные теории и модели организационных изменений; - типы и виды организационных структур, их основные параметры: - принципы организационного моделирования и проектирования организационных изменений. **Уметь:** - разрабатывать программы организационных изменений и оценивать их эффективность; - применять технологии проведения изменений в организациях. **Владеть:** - методами управления изменениям в организации.	Практические занятия, письменные и устные домашнее задание, консультации преподавателя, самостоятельная работа студентов
7.	Тема 7. Взаимодействие личностей, групп и	Личность и глобализация. Особенности формирования организаци-	ОК-5; ПК-2;	**Знать:** - способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межлич-	Практические занятия, пись-

	организаций в условиях глобализации	онной культуры в условиях глобализации. Групповая динамика в международном аспекте. Проблемы создания многонациональных команд.		ностных, групповых и организационных коммуникаций; виды конфликтов; - современные технологии управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде; - основные способы разрешения конфликтных ситуаций; - современные технологии управления персоналом; - основы функционального менеджмента; различные способы разрешения конфликтных ситуаций; - технологии управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде. **Уметь:** - разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций с учетом современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде; - разрешать конфликтные ситуации на основе современных технологий управления персоналом, применяя основы функционального менеджмента; - различными способами разрешать конфликтные ситуации на основе технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде. **Владеть:** - методами выявления конфликтных людей и методиками работы с ними; - способами прогнозирования и профилактики конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде. - методами решения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных: групповых н организационных коммуникаций на основе современных технологий.	менные и устные домашнее задание, консультации преподавателя, самостоятельная работа студентов

III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины «Организационное поведение» используются следующие образовательные технологии:

1. **Стандартные методы обучения:**

- лекции;
- практические занятия, на которых обсуждаются основные проблемы, освещенные в лекциях и сформулированные в домашних заданиях;
- письменные или устные домашние задания;
- консультации преподавателей;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим/лабораторным занятиям, выполнение указанных выше письменных/устных заданий, работа с литературой.

2. **Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:**

- анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода и имитационных моделей;
- круглые столы;
- обсуждение подготовленных студентами эссе;
- обзоры профессиональной печати и прессы.

IV. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ, ИНФОРМАЦИОННОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

(в соответствии с пунктом 7.3. «Требования к материально-техническому и учебно-методическому обеспечению программы» ФГОС ВО)

4.1. Рекомендуемая литература

Основная литература:

1. Организационное поведение: Учебник для бакалавров / Семенов А.К., Набоков В.И. - М.:Дашков и К, 2018. - 272 с.: ISBN 978-5-394-02482-5 - Режим доступа: http://znanium.com/catalog/product/510164

2. Литвинюк, А. А. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. А. Литвинюк. — 2-е изд., перераб. и доп. М. : Издательство Юрайт, 2019. — 528 с. — (Бакалавр. Акаде-мический курс). — ISBN 978-5-9916-3946-0.

3. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / Л. И. Дорофеева. —2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 378 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-07617-2.

Нормативно-правовые документы:

1. Конституция Российской Федерации.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.
3. Уголовный кодекс Российской Федерации.

Дополнительная литература:

1. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / Г. А. Мкртычян. —М. : Издательство Юрайт, 2018. — 237 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8789-8.

2. Теория организации и организационное поведение (для бакалавров). Учебное пособие: учебное пособие / А.О. Блинов. — Москва :КноРус, 2018. — 283 с. — ISBN 978-5-406-04953-2.

3. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.]; под ред. С. А. Баркова. М. : Издательство Юрайт, 2018. — 453 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8392-0
4. Теория менеджмента: История управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: Учебное пособие / А.Г. Фаррахов М.: Издательство Юрайт, 2018. — 453 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8392-0
5. Организационное поведение (для бакалавров). Учебник: учебник / К.Э. Оксинойд. — Москва: КноРус, 2019. — 401 с. — ISBN 978-5-406-06369-9.

4.2. Перечень информационно-справочных систем:

1. Справочная правовая система «Консультант Плюс».
2. Справочная и поисковая система «Гарант».

4.3. Перечень электронно-образовательных ресурсов:

http://moodle.rea.perm.ru/

4.4. Перечень профессиональных баз данных:

1. База данных «Библиотека управления» - Корпоративный менеджмент - https://www.cfin.ru/rubricator.shtml
2. Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» - http://ecsocman.hse.ru

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

1. http://council.gov.ru/ – Совет Федерации ФС РФ.
2. http://www.e-rus.ru/ – ФЦП «Электронная Россия».
3. http://www.cfin.ru - Корпоративный менеджмент.
4. http://www.duma.ru – Государственная Дума ФС РФ.
5. http://www.government.gov.ru – Правительство Российской Федерации.
6. http://www.kremlin.ru – Президент РФ.
7. http://www.pravo.eup.ru – «Юридическая электронная библиотека».
8. http://www.rostrud.info - Федеральная служба по труду и занятости.
9. http://www.rsl.ru – Российская Государственная Библиотека.
10. https://www.aup.ru - Электронные книги: менеджмент и управление предприятием.
11. https://www.businessvoc.ru - Бизнес-словарь.
12. https://www.ecsocman.edu.ru - Федеральный образовательный портал – экономика, социология, менеджмент.
13. https://www.e-xecutive.ru - Сообщество менеджеров.
14. https://www.expert.ru - журнал «Эксперт».
15. https://www.glossary.ru - Терминология менеджмента.
16. https://www.hrm.ru - HR Менеджмент.
17. https://www.iteam.ru - Технологии корпоративного управления.
18. https://www.marketing.rbc.ru - Исследования рынков.
19. https://www.mgmt.ru - Маркетинг Менеджмент.
20. https://www.new-management.info - Новый менеджмент.
21. https://www.riskm.ru - журнал «Риск-менеджмент».
22. https://www.rjm.ru - Российский журнал менеджмента.
23. https://www.RomirMonitoring.ru - Маркетинговые исследования.
24. https://www.top-personal.ru - журнал «Управление персоналом».
25. https://www.vedomosti.ru/companies/a-z - Справочник компаний и организаций.

4.6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения

Программное обеспечение:
Операционная система Microsoft Windows 7, Пакет прикладных программ Microsoft Office: 2010, Visual Studio 2017-2019 community, Acrobat Reader DC, 7-Zip, Notepad ++, Графический редактор GIMP, Inkscape, Электронный справочник 2GiS, Справочная Правовая система «Консультант плюс Эксперт», Электронный справочник "Система Гарант", Браузер: Google Chrome, Mozilla Firefox, MS Internet Explorer, Антивирусная программа Windows defender, Антивирусная программа 360 Total Security.

4.7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Тема 1. ***Современный подход к организационному поведению. Развитие теорий управления процессами и людьми в организации***

Литература: О-1; Д-1; Д-2.

Вопросы для самопроверки:

1. Что такое организационное поведение? Каковы его основные цели и задачи?
2. Как наука «Организационное поведение» соотносится с менеджментом, теорией организации, психологией, социологией и другими дисциплинами?
3. Почему философия и видение организации включены в систему организационного поведения? Приведите пример организационного видения, о котором вы читали или слышали.
4. Как философия, так и видение представляют собой достаточно абстрактные понятия. Как донести их содержание до работников?
5. С какими проблемами менеджмента в настоящее время сталкиваются компании в разных странах?
6. Как структурные изменения экономики отдельных стран влияют на поведение людей в организации?
7. Как изменился характер рабочей силы в России за последнее десятилетие?
8. Охарактеризуйте основные элементы, входящие в сферу организационного поведения.
9. Сформулируйте понятие «система организационного поведения». На чем она базируется?
10. В чем состоят различия между фактическими и ценностными предпосылками? Каково их влияние на менеджеров?

Задания для самостоятельной работы:

1. Рассмотрите организацию, в которой вы работаете (учитесь). Какой модели организационного поведения придерживается руководитель организации?
2. Сравните четыре модели ОП между собой. Что у них общего? Чем они отличаются друг от друга?
3. Обсудите поддерживающую и коллегиальную модели ОП. Почему поддерживающая и коллегиальная модели организационного поведения распространены, прежде всего, в высокоразвитых странах?

Тема 2. ***Развитие личности в организации и научение.***

Литература: О-3; Д-2; Д-3.

Вопросы для самопроверки:

1. Дайте определение и установите различия между отношениями, ценностями и убеждениями. Как эти понятия связаны между собой и как они объясняют поведение человека?
2. Как формируются отношения, убеждения и ценности?
3. Какую функцию выполняют отношения в жизни людей?

4. Какие характеристики события или объекта влияют на его восприятие?
5. Каковы основные тенденции по вынесению суждений? Какие при этом допускаются ошибки? Опишите несколько рабочих ситуаций, иллюстрирующих отрицательное воздействие ошибки, допущенной при вынесении суждения, на взаимоотношения между начальником и подчиненным.
6. В чем заключается сущность теории атрибуции?
7. Сформулируйте основные принципы типоведения. Где может найти применение типоведение?
8. Согласны ли вы с утверждением, что научение является частью практически любой деятельности? Ответ поясните.
9. Дайте определение социального научения. Как его можно использовать для управления поведением на рабочем месте?
10. Как происходит научение при классическом мотивировании?
11. В чем должно проявиться отличие отношения менеджера к подчиненному с внешним источником контроля и внутренним источником контроля?
12. Приходилось ли вам когда-либо сталкиваться с авторитарной или бюрократической личностью? Каким образом вы ощущали на себе их влияние?

Задания для самостоятельной работы:

1. Определите «тип» вашего рабочего дня, оценив свои затраты времени на экстравертную, интровертную, сенсорную, мыслительную, решающую, воспринимающую деятельность, а также на деятельность, связанную с чувствами. Совпадает ли он с вашим типологическим профилем личности? Если нет, то как это влияет на результаты вашей деятельности?

Тема 3. *Мотивация персонала в организации*

Литература: О-2; Д-1; Д-4.

Вопросы для самопроверки:

1. Что влияет на возрастание роли человеческого фактора в современных условиях? Как наличие или отсутствие маркетингового мышления персонала влияет на деятельность компании?
2. Оцените роль мотивации и стимулирования труда в современных условиях. Почему менеджерам необходимо знать основные подходы к мотивации работников?
3. Сформулируйте понятия «мотивация», «побуждения», «потребности», «вознаграждения». Как эти понятия используются в процессе мотивации?
4. Раскройте механизм мотивации. Каково соотношение понятий «мотив» и «стимул»?
5. Охарактеризуйте основные этапы процесса мотивации.
6. Объясните связь между мотивацией, способностями работника и результатами его деятельностью.
7. От чего зависит удовлетворенность работой и на что она влияет?
8. Проведете сравнительный анализ содержательных и процессных теорий мотивации?
9. Каким образом культурное окружение оказывает влияние на развитие процессуальных теорий мотивации?
10. Какие методы изменения поведения рассматривает теория подкрепления?
11. Рассмотрите ключевые моменты теории ожидания. Что данная теория пытается предсказать?
12. Существует ли связь между внешним вознаграждением и внутренней мотивацией?

Задания для самостоятельной работы:

1. Проведите сравнительный анализ основных положений теории, справедливости и теории постановки целей.
2. Охарактеризуйте связь между переменными модели Портера—Лоулера.
3. Сравните подходы к мотивации А. Маслоу, К. Альдерфера, Ф. Герцберга и Д. МакКлелланда. В чем их схожесть и различия?

Тема 4. *Группы и их формирование. Групповая динамика*.

Литература: О-3; Д-2; Д-5.

Вопросы для самопроверки:

1. Что такое «группа»? Какие существуют группы?
2. Почему люди объединяются в группы? Как взаимодействуют индивидуум и группа?
3. Какова взаимосвязь между группой и организацией, частью которой эта группа является?
4. Почему надо изучать группы?
5. Перечислите основные типы групп и дайте их характеристику.
6. Вы являетесь членом различных групп. К какому типу групп они относятся?
7. С какими проблемами приходится сталкиваться группам, состоящим из двух-трех человек? Как влияет на эффективность деятельности группы увеличение ее размера?
8. Что следует понимать под структурой группы? Охарактеризуйте ее основные элементы.
9. Каким образом неформальная группа может влиять на деятельность организации?
10. Сформулируйте понятие «гомогенность группы».
11. Каким образом организация может влиять на формирование групп?
12. Охарактеризуйте основные стадии развития группы.
13. На каком этапе развития находятся группы, членом которых вы являетесь?
14. Какие проблемы возникают при распределении ролей в группе? С чем это связано?
15. Опишите основные роли, которые вам приходится выполнять в настоящий момент. Имеются ли такие, которые находятся в конфликте друг с другом? Каким образом вам удается разрешать эти конфликты?
16. Как выполняемые членами группы роли связаны с лидерством? Кто чаще всего становится неформальным лидером?
17. Как группа может контролировать работу своих членов?
18. Что относится к нормам рабочих групп?
19. Какое значение имеют влияние и подчинение в группе? Как можно объяснить природу подчинения?
20. Какие существуют разновидности подчинения?
21. Какие факторы определяют сплоченность группы? Существует ли взаимосвязь между сплоченностью группы и ее работоспособностью?
22. Какова роль большинства и меньшинства в достижении социального консенсуса?
23. Что такое «солидарное поведение»? Какие существуют виды солидарного поведения?
24. Заинтересована ли организация в развитии солидарного поведения своих сотрудников? Если да, то, какие меры стимулирования могут для этого использоваться?

Задания для самостоятельной работы:

1. Проанализируйте факторы, определяющие статус члена группы. Как изменяется статус человека в процессе его карьеры?
2. Определите, на каком этапе развития находятся группы, членом которых вы являетесь? Обоснуйте ваш вывод.
3. Какое влияние оказывает на эффективность деятельности организации конкуренция ее сотрудников? Приведите примеры конкуренции и сотрудничества индивидуумов и групп в организации.
4. С какими проявлениями влияния и подчинения вы сталкивались на практике? Приведите примеры.

Тема 5. *Власть и лидерство*.

***Литература*:** О-1; Д-2; Д-4.

Вопросы для самопроверки:

1. Что такое власть? Что понимают под каналами власти?
2. В чем, по вашему мнению, заключаются этические аспекты власти? Как к ним относятся в разных странах?
3. Каково соотношению понятий «лидерство» и «руководство»? «Лидер» и «менеджер»: можно ли поставить знак равенства между этими понятиями?
4. Как концепция лидерства соотносится с концепцией власти?

5. Проанализируйте личностный, поведенческий, процессный и ситуационный подходы к лидерству, выделив их общие черты и различия.

6. Приведите достоинства и недостатки личностного подхода к изучению лидерства.

7. К каким выводам пришел в результате своих исследований Курт Левин?

8. В чем заключается сущность огайского подхода к лидерству?

9. В каких ситуациях для обеспечения достижения поставленных целей не требуется воздействие лидера на группу?

10. Зависят ли заменители лидерства от типа организационной структуры организации? От уровня управления?

Задания для самостоятельной работы:

1. Опишите теории лидерства, основанные на ситуационном подходе.

2. Как можно использовать в деятельности организаций «решетку» лидерства, теории трансформирующего лидерства и вертикальной парной связи, модели Фидлера, П. Херши и К. Бланшарда, Врума — Йеттона — Яго?

3. Охарактеризуйте стиль лидерства людей, известных вам по совместной деятельности или по информации, содержащейся в СМИ.

4. Охарактеризуйте поведенческие теории лидерства. Как их можно использовать в практической деятельности организаций?

5. Проведите сравнительный анализ теорий лидерства, рассматриваемых в рамках процессного подхода.

Тема 6. *Управление межличностными и межгрупповыми отношениями*

Литература: О-1; Д-3; Д-4.

Вопросы для самопроверки:

1. Можно ли поставить знак равенства между понятиями «группа» и «команда»?
2. Сформулируйте правила формирования команд.
3. Что понимают под представительством интересов команды? Как можно сделать группу представительной?
4. Как можно снизить уровень противоречий внутри команды?
5. Являетесь ли вы членом рабочей группы в своей организации? Является ли эта группа эффективной? Можно ли назвать ее командой?
6. Существуют ли различия в подходах к управлению рациональными и иррациональными конфликтами? Если да, то чем их можно объяснить?
7. Что влияет на выбор стратегии управления иррациональными конфликтами? Чем характеризуется каждая стратегия?
8. Опишите стили урегулирования конфликтов. Какой из стилей является для вас наиболее приемлемым? Почему?
9. Какие методы разрешения конфликтов применяются на практике? Когда целесообразно использовать тот или иной метод?
10. Какова разница между арбитром и посредником в разрешении конфликтов?
11. Какие инструменты разрешения конфликтов используют организации?
12. Как изменение организационной структуры может повлиять на уровень конфликта в компании?

Задания для самостоятельной работы

1. Какие методы управления рациональными конфликтами используются руководителями в их деятельности? В каких ситуациях те или иные методы являются более предпочтительными? Приведите конкретные примеры.
2. Какую тактику используют стороны при урегулировании конфликтов в процессе переговоров? Приведите примеры подобных переговоров.
3. Опишите основные этапы интегрального метода разрешения конфликтов.

Тема 7. *Взаимодействие личностей, групп и организаций в условиях глобализации.*

Литература: О-3; Д-1; Д-3.

Вопросы для самопроверки:

1. Изменяются ли различия между странами в области экономической, общественной и культурной жизни? Обоснуйте вашу позицию.
2. Как процесс глобализации связан с национальными различиями?
3. Каковы основные характерные черты представителей реактивных культур?
4. С национальной культурой каких стран Россия имеет наибольшее сходство? Почему вы так думаете?
5. Чем отличается организационная культура глобальной компании от культуры национальной компании? Каковы особенности формирования организационной культуры компании в условиях глобализации?
6. Как национальные особенности России повлияли на работу с персоналом в нашей стране?
7. Как люди воспринимают ценности других культур? Опишите различные сценарии развития отношения человека к ценностям и взглядам на жизнь представителей других культур.
8. Что включает в себя понятие «синергия культур»?
9. Каким образом учитывается национальный аспект в организационной культуре компании? К каким выводам пришел Г. Хофстед в результате своих исследований?
10. Как можно использовать в деятельности компаний модель Г. Лэйна и Дж. Дистефано?
11. Почему с точки зрения У.Оучи японские менеджеры в начале 70-х годов прошлого столетия смогли превзойти американских? Опишите идеальную организацию типа Z в соответствии с моделью У. Оучи.
12. Что надо учитывать при формировании многонациональных команд?

Задания для самостоятельной работы:

1. Чем отличаются друг от друга люди разных стран? Почему важно знать национальную культуру и особенности поведения представителей различных стран?
2. Какие существуют отличия в подходах к ведению бизнеса у представителей моноактивных и полиактивных культур? В чем они заключаются?
3. Проанализируйте ключевые социальные, юридические, этические, политические и экономические условия России, оказывающие влияние на формирование национальной культуры.

4.8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (разделов)

Дисциплина обеспечена:

- учебной аудиторией для проведения занятий лекционного типа, оборудованной мультимедийными средствами обучения для демонстрации лекций-презентаций,
- учебной аудиторией для проведения занятий семинарского типа (семинары, практические занятия) для групповых и индивидуальных консультаций, промежуточной аттестации, оборудованной учебной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации студентам;
- помещениями для самостоятельной работы, оснащенной компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспеченной доступом в электронную информационно-образовательную среду Института.

V. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

(Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием часов и видов занятий)

для очной формы обучения

№ п/п	Наименование разделов и тем	Контактная работа / контактные часы											Самостоятельная работа часы			Формы текущего/ рубежного контроля
		Аудиторные часы						Электронная форма обучения час (Элек)	Индивидуальная консультация час (ИК)	Конт. часы по промежуточной аттестации (Катт)	Консультация перед экзаменом (КЭ)	Конт. часы по промежуточной аттестации в период экз.сесии (Каттэк)	формы	часы в семестре	Контроль/ СР в сессию	
		лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Всего Ауд	в том числе интерактивные										
						формы	часы									
1	Тема 1. Современный подход к организационному поведению. Развитие теорий управления процессами и людьми в организации	2	2		4								Лит.	11		Групповая дискуссия
2	Тема 2 Развитие личности в организации и научение	2	2		4	Самотестирование	2						Лит	9		Письменное задание
3	Тема 3 Мотивация персонала в организации	2	6		8	Самотестирование	4						Лит.	9		Письменное задание
4	Тема 4 Группы и их формирование. Групповая динамика	2	4		6	Составление психологического портрета	4						Лит.,	9		Письменное задание
5	Тема 5. Власть и лидерство	2	4		6	Самотестирование							Лит.	9		Письменное задание
6	Тема 6. Управление межлич-	2	6		8	Самотестиро-	4						Лит.	9		Письменное задание

	ностными и межгрупповыми отношениями					вание										
	Тема 7. Взаимодействие личностей, групп и организаций в условиях глобализации	2	4		6	Тестирование							Лит.	10		Тестирование
Итого		**14**	**28**	**-**	**42**		**14**							**66**	**-**	
Экзамен											**1**	**0,35**			**34,65**	
Всего по дисциплине: 144 ч		**14**	**28**	**-**	**42**						**1**	**0,35**		**66**	**34,65**	

Сокращения, используемые в Тематическом плане изучения дисциплины:

№ п/п	Сокращение	Вид работы
1.	Лит.	Изучение рекомендованной литературы

VI. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Оценочные средства по дисциплине разработаны в соответствии с Положением о фонде оценочных средств в ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В.Плеханова».

6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы (см. таблицу раздела II).

6.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (см. таблицу раздела II и раздел VIII).

6.3. 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

- **Тематика курсовых работ**

Согласно учебному плану, курсовая работа по дисциплине «Организационное поведение » не предусмотрена.

Вопросы к экзамену:

Теоретические вопросы:

1. Понятие «поведение». Психологические теории поведения и их социально-экономический аспект.
2. Личность и ее развитие в организации.
3. Влияние группы на организационное поведение.
4. Типы групп в организации. Формальные и неформальные группы в организации.
5. Стадии развития групп в организации.
6. Групповое поведение в организации. Групповая динамика.
7. Приемы формирования групповых норм. Статус в группе. Роли и групповые нормы.
8. Производственная команда. Отличительные признаки, типы. Природа командной работы.
9. Методы формирования команды.
10. Команда и групповые процессы в организации.
11. Роли и ролевая динамика в команде.
12. Команда и производительность труда на рабочем месте.
13. Организационное поведение в системе наук. Взаимосвязь ОП с другими науками.
14. Факторы влияния на организационное поведение членов организации
15. Тенденции развития научных основ организационного поведения
16. Базисные теоретические подходы организационного поведения
17. Базисные модели организационного поведения сотрудников организации.
18. Тенденции развития организационного поведения в науке и практике.
19. Формальная и неформальная структуры организации. Основные модели и структуры построения
20. Организационная культура организации — основные элементы, подходы к формированию и развитию.
21. Мотивация работников. Содержательные подходы.
22. Мотивация работников. Процессные подходы.
23. Мотивация работников. Современные подходы.
24. Стиль управления. Тенденции развития.
25. Карьера и карьерная мотивация персонала.
26. Производственные стрессы и их влияние на организационное поведение сотрудников.
27. Сотрудники организации. Индивидуально психологические отличия.
28. Индивидуально-личностные особенности поведения сотрудников организации.
29. Конструктивное и деструктивное поведение работников организации.
30. Управление поведением отдельных сотрудников в организации.
31. Коммуникативное поведение в организации.

32. Коммуникативный процесс, его этапы.
33. Коммуникативные барьеры: личностные, физические, семантические.
34. Виды коммуникаций в организации: нисходящие, восходящие, горизонтальные, электронные, неформальные.
35. Слухи и организация. Факторы, поощряющие распространение слухов в организации.
36. Управление слухами.
37. Лидерство и руководство в организации. Теоретические основы.
38. Стили руководства. Позитивный и негативный стили руководства.
39. Культурные детерминанты организационного поведения.
40. Национальные культуры и оргповедение.
41. Организационные изменения и инновации.
42. Управление нововведениями в организации.
43. Природа организационных изменений.
44. Издержки и потенциальные преимущества перемен.
45. Факторы, детерминирующие организационные изменения.
46. Симптомы организационных изменений.
47. Психологическое сопротивление инновациям: причины, виды и формы.
48. Жизненный цикл организации.
49. Формирование преданности, лояльности и организационной идентичности.
50. Основные методы изучения мотивационной структуры сотрудника.
51. Национальные и конфессиональные особенности и традиции сотрудников, происходящих из территорий, где преобладает ислам.
52. Национальные особенности и традиции сотрудников иудейского происхождения.
53. Толерантность как важное профессиональное качество современного сотрудника.
54. Моббинг как негативное явление в организации. Сущность и основные методы профилактики и противодействия.

Практические вопросы:

1. Есть два типа руководителей, один из которых дает понять, что каждый в коллективе способен на многое, а другой считает, что мало кто на что способен. Объясните, что приобретает первый руководитель, заинтересовывая работников? И что теряет второй, заставляя их работать?

2. Проанализируйте приведенные ниже правила укрепления группового единства, предлагаемые руководителю для работы с формальной группой, оцените их эффективность и приведите примеры. Для укрепления группового единства руководителю необходимо: – помогать группе испытывать общий успех; – укреплять доверие членов группы друг к другу и к ее лидеру; – культивировать чувство принадлежности к группе, активно привлекать членов группы к общим мероприятиям; – заботиться о том, чтобы принадлежность к группе доставляла радость и отвечала стремлению к престижу; – поддерживать веру в реальность стоящих перед группой целей. Дополните правила

3. Вы — заместитель начальника отдела, все сотрудники которого — женщины. В силу своего характера или по каким-то другим причинам вы не нравитесь никому в этом отделе. Руководитель предлагает вам занять отдельный кабинет, но это будет затруднять вашу работу, так как вам необходима информация, поступающая от остальных сотрудников отдела. Как вы поступите?

4. Вы лидер в своей команде на протяжении многих лет, но появляется молодой перспективный сотрудник, который разрабатывает интересные проекты. Ему требуется ваша поддержка. Вы видите, что этот человек явно стремится занять ваше место. В очередной раз, когда он обратился за помощью, вы говорите……..

5. Для преодоления последствий стрессовых ситуаций существует несколько стратегий.
Основные из них - переключение на другие виды деятельности, общение с близкими, увеличение физических нагрузок, общение с природой, занятия любимым делом, арттерапия, пищевая терапия и т.д. Какими из-них вы используете в своей жизни. Объясните их достоинства и недостатки.

6. Профессиональное эмоциональное выгорание рассматривается как долговременная стрессовая реакция, возникающая как следствие действия на человека стрессоров на протяжении многих лет работы. Поясните, почему в закрытых помещениях и ограниченных коллективах эмоциональное выгорание проявляется раньше и интенсивнее? Что необходимо предпринять руководителю для профилактики хронического стресса в закрытых коллективах?
7. Среди личностных особенностей, способствующих эмоциональному выгоранию, выделяют эмпатию, гуманность, мягкость, увлекаемость, идеализированность, низкую социальную адаптированность и активность. Другие исследователи выделяют реактивность (силу и быстроту эмоционального реагирования), жесткость и авторитарность по отношению к другим, низкий уровень самоуважения, чрезмерно высокое или низкое стремление к успеху. Каким образом столь разные личностные качества становятся причинами хронического стресса и вызывают синдром эмоционального выгорания?
8. Распространенность высокого уровня эмоционального выгорания, по данным американских исследователей, находится на уровне 36-44%, по данным отечественных авторов — на уровне 51-57%. Показано наличие синдрома эмоционального выгорания у многих педагогов, врачей и медицинских сестер, ученых, менеджеров. Таким образом, этот синдром, очевидно, довольно распространен среди представителей профессий типа «человек-человек». Как вы считаете, может ли развиваться эмоциональное выгорание у людей других профессий?
9. Сравните методом ранжирования степень влияния дезорганизующих факторов, «крадущих» производительное время у руководителя организации и его сотрудников:
- неправильная организация пространственного расположения
- плохая техническая оснащенность
- плохая система коммуникации
- незапланированные контакты
- недостаток собственных знаний и опыта
- плохая подготовка сотрудников
- доделывание работы за других или вместо других
- сотрудники плохо знают свои обязанности и не выполняют их
- постоянно меняющиеся планы руководства

Сделайте вывод, одинаково ли влияют описанные факторы на руководителя организации и сотрудников? Какие меры необходимо предпринять в организации для нейтрализации дезорганизующих факторов?
10. Может ли руководитель, обладающий властью, но не являющийся лидером, успешно справляться со своими обязанностями? Почему? Приведите примеры исходя из собственного опыта. Что можно сделать, чтобы исправить ситуацию?
11. Вы начальник СМУ. К вам на прием пришел бригадир бригады № 3 с жалобой на неоднократные срывы дисциплины. Причина кроется в том, что неформальным лидером является абсолютно недисциплинированный работник, который «вносит смуту в умы» остальных членов бригады, и те то не являются на работу вообще, то самовольно уходят, то в рабочее время распивают спиртные напитки и т.д. Ваше решение?
12. В рамках социального управления особую роль играет принятие правильных управленческих решений, поскольку от этого зависит успех в бизнесе. На практике
встречаются следующие варианты:
– руководитель принимает решение, не считаясь с мнением подчиненных ему работников, по собственной инициативе предупреждающих его о возможных отрицательных последствиях уже принятого решения;
– руководитель принимает решение, не объясняя мотивы его принятия своим подчиненным;
– руководитель принимает решение и объясняет, почему он его принял;
– руководитель принимает решение, но при этом интересуется мнением подчиненных, получая, таким образом, возможность проверить решение и в случае необходимости внести изменения;
– руководитель принимает решение и представляет его группе на доработку;
– руководитель излагает суть проблемы, спрашивает, какие будут предложения, и, выслушав их, принимает решение;

– руководитель излагает проблему и просит группу принять решение, оставляя за собой право выбора и утверждения варианта;
– руководитель излагает проблему и принимает решение группы.
Какие проявления организационного поведения вызывают у сотрудников описанные стили принятия решения? Какой из предложенных вариантов вы считаете предпочтительным?
13. Ваш заместитель довольно часто опаздывает на работу и каждый раз объясняет это достаточно уважительной причиной. Она хорошо и ответственно выполняет все поручения, но из-за ее опозданий вы не всегда успеваете вовремя начать намеченную вами работу. Вам бы не хотелось ее увольнять, но сегодня все повторилось снова. Ваше решение на эту ситуацию.
14. Ваша организация приобрела новую грузовую машину. В отсутствие директора главный механик поручил работу на ней молодому перспективному специалисту. Но эта машина ранее была обещана пожилому, опытному водителю, которого такое решение возмутило. Пожилой водитель поставил директора перед выбором: или ему отдают машину, или он уходит из организации. Ваши действия?
15. Один из ваших сотрудников говорит вам: «Что же касается снижения моих результатов работы, о котором вы мне сейчас говорили, вы всегда чем-то в отношении меня недовольны. К чему же мне тогда стараться?» Ваши действия.
16. На участке допущен брак. Никто не признался в его совершении. Мастер заявил, что если к концу смены не будет установлен виновник, весь участок лишится премии. Перед окончанием смены один из рабочих признал свою вину и был наказан соответствующим распоряжением. Однако через два дня к мастеру пришел другой рабочий и заявил, что брак допустил в тот день именно он. Какие действия вы предприняли бы на месте мастера?
17. Вы проводите обсуждение итогов года с вашим сотрудником. Результаты его работы в общем вполне позитивные. Сотрудник, ссылаясь на это, настаивает на повышении зарплаты. Вы знаете, что в настоящее время на это отсутствуют средства. Какова ваша реакция?
18. Рабочий попросил у начальника отпуск на четыре дня в связи с бракосочетанием — именно такой отпуск был предоставлен ранее другому рабочему. Начальник в соответствии с законодательством разрешил выйти на работу через три дня. Рабочий самовольно прибавил еще день. Как вы отреагируете на проступок рабочего?
19. Руководитель частной торговой фирмы — женщина, имеющая определенный опыт, добилась больших успехов, создав собственный многопрофильный бизнес. Она жила в мире своих замыслов, реализовывая их ценой очень больших усилий. В штабе ее фирмы было 14 работников, которыми она более или менее успешно руководила. Однако по мере расширения направлений бизнеса и увеличения рисков ее внимание постепенно переключилось на предпринимательство, а управление внутренними организационными делами свелось к распоряжениям, которые из-за недостатка времени часто были ошибочны и это привело к ухудшению всей деятельности предприятия. Ваши предложения по улучшению ситуации.
20. Вы поручаете выполнение задания своему подчиненному, зная, что только он может хорошо его выполнить. Но вдруг вы узнаете, что тот перепоручил задание другому лицу, в результате чего задание к сроку не было выполнено. Ваши действия.
21. Вы отдали распоряжение, касающееся решения проблемы. Ваш подчиненный не выполнил этого распоряжения, но решил проблему по-своему. Вы понимаете, что его решение лучше вашего.
22. Руководитель дает подчиненному задание приобрести оборудование определенной марки. Подчиненный пытается объяснить, что этот тип оборудования не стоит покупать и по какой причине. Но руководитель приводит внешне весомые аргументы в пользу своего решения. Через некоторое время мнение подчиненного подтверждается, и оборудование демонтируется. Руководитель вызывает к себе подчиненного, чтобы проанализировать причину неудачи. Что вы ответите на месте подчиненного?
23. Вы проводите производственное совещание. Один из присутствующих, инженер Костин, резко высказался против вашего предложения, мотивируя свою точку зрения заботой об интересах коллектива. В душе вы не уважаете этого человека, считаете его обыкновенным «критиканом», плохим работником. Как вы будете реагировать на выступление инженера Костина?

24. Вы обсуждаете с младшими руководителями своего подразделения вопрос, имеющий принципиальное значение. Тон разговора постоянно повышается. Появляется резкость в выражениях. На этом совещании находятся и несколько рядовых работников. Что должен предпринять в этой ситуации старший руководитель?
24. Вас назначили начальником отстающего участка. Вы изучили сложившуюся здесь обстановку и решили провести собрание. Надо подготовиться к выступлению перед ним. Как бы вы построили свое выступление?
25. Коллега, с которым вам приходится тесно сотрудничать, в последнее время находится «не в форме», делая множество ошибок. Некоторое время вы исправляете ошибки сами. Наконец, вашему терпению наступает предел. Ваши действия.
26. На сборочном конвейере освободившееся место заняла молодая работница. Она прилагает много сил, чтобы успеть за ритмом работы ее новых подруг, но пока не может трудиться так, как остальные члены бригады, задерживая передачу деталей. Работницы стали нервничать, в бригаде начались ссоры. Что должен предпринять мастер?
27. В торговую компанию в связи с расширением бизнеса и открытием новых филиалов набрали группу молодых продавцов-консультантов. Для обеспечения адаптации молодежи к особенностям профессиональной деятельности менеджеру по персоналу было отдано распоряжение подготовить программу индивидуального и коллективного наставничества. Из предложенных форм работы выберите те, которые могут стать наиболее оптимальными для компании, относящейся к категории среднего бизнеса, и обоснуйте свой выбор: наблюдение за работой наставника, практические занятия, индивидуальные консультации, групповое консультирование, групповые дискуссии, обзоры профессиональной литературы, деловые игры, практические занятия, тренинги, семинары, профессиональные конференции, вечера вопросов и ответов, наглядная пропаганда, тематический день «день молодого специалиста», коллективная работа.

пример экзаменационного билета в Приложении 1

Примеры тестов для контроля знаний

1. Что такое глобализация?
2. Как проблемы глобализации экономики связаны с организационным поведением?
3. По каким направлениям развивается глобализация экономической деятельности?
4. По каким критериям можно оценить степень глобализации?
5. Как в условиях глобализации меняется характер конкуренции?
6. Влияют ли происходящие изменения на подходы компаний к управлению межкультурными различиями?
7. Как вы оцениваете перспективы развития корпоративного управления в XXI в.?
8. Изменяются ли различия между странами в области экономической, общественной и культурной жизни? Обоснуйте Вашу позицию.
9. Как процесс глобализации связан с национальными различиями?
10. Почему важно знать национальную культуру и особенности поведения представителей различных стран?
11. Какие существуют отличия в подходах к ведению бизнеса у представителей моноактивных и полиактивных культур? В чем они заключаются?
12. Каковы основные характерные черты представителей реактивных культур?
13. С национальной культурой каких стран Россия имеет наибольшее сходство? Почему Вы так думаете?
14. Чем отличается организационная культура глобальной компании от культуры национальной компании?
15. Каковы особенности формирования организационной культуры компании в условиях глобализации?
16. Проанализируйте ключевые социальные, юридические, этические, политические и экономические условия России, оказывающие влияние на формирование национальной культуры.
17. Как национальные особенности России повлияли на работу с персоналом в нашей стране?

18. Что включает в себя понятие «синергия культур»?
19. Каким образом учитывается национальный аспект в организационной культуре компании? К каким выводам пришел Г. Хофстед в результате своих исследований?
20. Как можно использовать в деятельности компаний модель Г. Лэйна и Дж. Дистефано?

VII. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

При проведении занятий по дисциплине следует опираться на следующие нормативные документы:

Положение об интерактивных формах обучения (http://www.rea.ru)

Положение об организации самостоятельной работы студентов (http://www.rea.ru)

Положение о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов (http://www.rea.ru)

Положение об учебно-исследовательской работе студентов в ФГБОУ ВО "РЭУ им. Г.В. Плеханова" (http://www.rea.ru)

В ходе использования основных форм обучения предусмотрена следующая работа обучаемого:

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практическое занятие	Форма учебного занятия, при которой преподаватель организует детальное рассмотрение студентами отдельных теоретических положений учебной дисциплины и формирует умение и навыки их практического применения из индивидуальное исполнение в соответствии с сформулированных задач.
Письменное задание	Установленный педагогом объем работы по изучению какого-либо вопроса, который обучаемым необходимо выполнить самостоятельно в аудитории, лаборатории, мастерской или в каких-то других условиях; может предназначаться для учебной группы в целом, какой-то ее части или быть индивидуальным.
Контрольная работа / индивидуальные задания	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам, подготовка сообщений и докладов с презентацией к ним и др.
Эссе, реферат	Поиск литературы и составление библиографии, использование от 3 до 5 научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы.
Тестирование	Совокупность заданий стандартной формы, по результатам выполнения которой оценивают психофизиологические и личностные качества, знания, умения, навыки испытуемого

VIII. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Формирование балльной оценки по дисциплине «Организационное поведение»

В соответствии с «Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» распределение баллов, формирующих рейтинговую оценку работы студента, осуществляется следующим образом:

Виды работ	Максимальное количество баллов
Выполнение учебных заданий на аудиторных занятиях	20
Текущий и рубежный контроль	20
Творческий рейтинг	20
Промежуточная аттестация (экзамен)	40
ИТОГО	100

1. **Текущий и рубежный контроль**

Расчет баллов по результатам текущего и рубежного контроля в **3** семестре:

Форма контроля	**Наименование раздела/ темы, выносимых на контроль**	**Форма проведения контроля**	**Количество баллов, максимально**
1. Текущий и рубежный контроль	Тема 1. Современный подход к организационному поведению. Развитие теорий управления процессами и людьми в организации	групповая дискуссия на форуме	**2**
	Тема 2 Развитие личности в организации и научение	письменное задание	**3**
	Тема 3 Мотивация персонала в организации	письменное задание	**3**
	Тема 4 Группы и их формирование. Групповая динамика	письменное задание	**3**
	Тема 5. Власть и лидерство	письменное задание	**3**
	Тема 6. Управление межличностными и межгрупповыми отношениями	письменное задание	**3**
	Тема 7. Взаимодействие личностей, групп и организаций в условиях глобализации	тестирование	**3**
Всего			**20**

2. **Творческий рейтинг**

Распределение баллов осуществляется по решению методической комиссии кафедры и результат распределения баллов за соответствующие виды работ представляются в виде следующей таблицы:

Наименование раздела/ темы	Вид работы	Количество

дисциплины		баллов
По всем темам курса	Выполнение творческого либо аналитического задания преподавателя по изучаемому материалу	до 20 баллов по каждому виду работ, не более 20 баллов в сумме
По проблематике изучаемого предмета	Написание научной статьи, эссе, реферата	
По проблематике изучаемого предмета	Выступление с докладом или научным сообщением на научной конференции	
ИТОГО		**20**

3. **Промежуточная аттестация**

Экзамен по результатам изучения учебной дисциплины «Организационное поведение» в 3-ем семестре проводится в устной форме.

Экзамен осуществляется по билетам, включающих 2 теоретических вопроса и 1 практического задания. Практические задания представляют собой кейс-задание.

Оценка по результатам экзамена выставляется исходя из следующих критериев:

• теоретические вопросы – по 10 балла каждый;

• практическое задание – до 20 баллов.

Итоговый балл формируется суммированием баллов за промежуточную аттестацию и баллов, набранных перед аттестацией в каждом семестре отдельно. Приведение суммарной балльной оценки к четырехбалльной шкале производится следующим образом:

Показатели и критерии оценивания планируемых результатов освоения компетенций и результатов обучения, шкала оценивания

100-балльная система оценки	**Традиционная четырехбалльная система оценки**	**Формируемые компетенции (индикаторы компетенций)**	**Критерии оценивания**
85 – 100 баллов	«отлично»	ОК-5	**Знает верно и в полном объеме:** - социальное, культурное и личностное многообразие общества, формирование представления о закономерном характере многообразия личностей, социальных групп, культур, языков, национальностей, религий; - основные теории мотивации, основные теории лидерства и власти. - современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде, виды конфликтов в организации **Умеет верно и в полном объеме:** - работать в команде, строить партнерские отношения с людьми, демонстрируя уважительное отношение к их своеобразию. - организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проводить аудит человеческих ресурсов. - находить способы решения конфликта в организации, составление бизнес - плана проек-

			тирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций **Владеет навыками верно и в полном объеме:** - выполнения заданий в составе команды и организации партнерского взаимодействия; - навыками деятельности по реализации мер социальной поддержки персонала, использования основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач, использования основных теорий лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач. - по прекращению конфликтов на разных стадиях, а также по переводу деструктивного конфликта в конструктивный, в проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.- источники управленческой информации, методики отбора источников информации
		ПК-2	**Знает верно и в полном объеме:** - способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; виды конфликтов; - современные технологии управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде; - основные способы разрешения конфликтных ситуаций; - современные технологии управления персоналом; - основы функционального менеджмента; различные способы разрешения конфликтных ситуаций; - технологии управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде **Умеет верно и в полном объеме:** - разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций с учетом современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде; - разрешать конфликтные ситуации на основе современных технологий управления персоналом, применяя основы функционального менеджмента; - различными способами разрешать конфликтные ситуации на основе технологий

			управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде **Владеет навыками верно и в полном объеме:** - методами выявления конфликтных людей и методиками работы с ними; - способами прогнозирования и профилактики конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде. - методами решения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных: групповых н организационных коммуникаций на основе современных технологий
70 – 84 баллов	«хорошо»	ОК-5	**Знает с незначительными замечаниями:** - социальное, культурное и личностное многообразие общества, формирование представления о закономерном характере многообразия личностей, социальных групп, культур, языков, национальностей, религий; - основные теории мотивации, основные теории лидерства и власти. - современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде, виды конфликтов в организации **Умеет с незначительными замечаниями:** - работать в команде, строить партнерские отношения с людьми, демонстрируя уважительное отношение к их своеобразию. - организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проводить аудит человеческих ресурсов. - находить способы решения конфликта в организации, составление бизнес - плана проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций **Владеет навыками с незначительными замечаниями:** - выполнения заданий в составе команды и организации партнерского взаимодействия; - навыками деятельности по реализации мер социальной поддержки персонала, использования основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач, использования основных теорий лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.

			- по прекращению конфликтов на разных стадиях, а также по переводу деструктивного конфликта в конструктивный, в проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.- источники управленческой информации, методики отбора источников информации
		ПК-2	**Знает с незначительными замечаниями:** - способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; виды конфликтов; - современные технологии управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде; - основные способы разрешения конфликтных ситуаций; - современные технологии управления персоналом; - основы функционального менеджмента; различные способы разрешения конфликтных ситуаций; - технологии управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде **Умеет с незначительными замечаниями:** - разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций с учетом современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде; - разрешать конфликтные ситуации на основе современных технологий управления персоналом, применяя основы функционального менеджмента; - различными способами разрешать конфликтные ситуации на основе технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде **Владеет навыками с незначительными замечаниями:** - методами выявления конфликтных людей и методиками работы с ними; - способами прогнозирования и профилактики конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде. - методами решения конфликтных ситуаций

			при проектировании межличностных: групповых н организационных коммуникаций на основе современных технологий
50 – 69 баллов	«удовлетворительно»	ОК-5	**Знает на базовом уровне, с ошибками:** - социальное, культурное и личностное многообразие общества, формирование представления о закономерном характере многообразия личностей, социальных групп, культур, языков, национальностей, религий; - основные теории мотивации, основные теории лидерства и власти. - современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде, виды конфликтов в организации **Умеет на базовом уровне, с ошибками:** - работать в команде, строить партнерские отношения с людьми, демонстрируя уважительное отношение к их своеобразию. - организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проводить аудит человеческих ресурсов. - находить способы решения конфликта в организации, составление бизнес - плана проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций **Владеет на базовом уровне, с ошибками:** - выполнения заданий в составе команды и организации партнерского взаимодействия; - навыками деятельности по реализации мер социальной поддержки персонала, использования основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач, использования основных теорий лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач. - по прекращению конфликтов на разных стадиях, а также по переводу деструктивного конфликта в конструктивный, в проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.- источники управленческой информации, методики отбора источников информации
		ПК-2	**Знает на базовом уровне, с ошибками:** - способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; виды

			конфликтов; - современные технологии управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде; - основные способы разрешения конфликтных ситуаций; - современные технологии управления персоналом; - основы функционального менеджмента; различные способы разрешения конфликтных ситуаций; - технологии управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде **Умеет на базовом уровне, с ошибками:** - разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций с учетом современных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде; - разрешать конфликтные ситуации на основе современных технологий управления персоналом, применяя основы функционального менеджмента; - различными способами разрешать конфликтные ситуации на основе технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде **Владеет на базовом уровне, с ошибками:** - методами выявления конфликтных людей и методиками работы с ними; - способами прогнозирования и профилактики конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде. - методами решения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных: групповых н организационных коммуникаций на основе современных технологий
менее 50 баллов	«неудовлетворительно»	ОК-5	**Не знает на базовом уровне:** - социальное, культурное и личностное многообразие общества, формирование представления о закономерном характере многообразия личностей, социальных групп, культур, языков, национальностей, религий; - основные теории мотивации, основные теории лидерства и власти. - современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде, виды конфликтов в организации

			Не умеет на базовом уровне: - работать в команде, строить партнерские отношения с людьми, демонстрируя уважительное отношение к их своеобразию. - организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проводить аудит человеческих ресурсов. - находить способы решения конфликта в организации, составление бизнес - плана проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций **Не владеет на базовом уровне:** - выполнения заданий в составе команды и организации партнерского взаимодействия; - навыками деятельности по реализации мер социальной поддержки персонала, использования основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач, использования основных теорий лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач. - по прекращению конфликтов на разных стадиях, а также по переводу деструктивного конфликта в конструктивный, в проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом.- источники управленческой информации, методики отбора источников информации
		ПК-2	**Не знает на базовом уровне:** - способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; виды конфликтов; - современные технологии управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде; - основные способы разрешения конфликтных ситуаций; - современные технологии управления персоналом; - основы функционального менеджмента; различные способы разрешения конфликтных ситуаций; - технологии управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде **Не умеет на базовом уровне:** - разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций с учетом со-

			временных технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде; - разрешать конфликтные ситуации на основе современных технологий управления персоналом, применяя основы функционального менеджмента; - различными способами разрешать конфликтные ситуации на основе технологий управления персоналом, в т.ч. в межкультурной среде **Не владеет на базовом уровне:** - методами выявления конфликтных людей и методиками работы с ними; - способами прогнозирования и профилактики конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде. - методами решения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных: групповых н организационных коммуникаций на основе современных технологий

Приложение 1
Пример экзаменационного билета

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
“Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова”
Факультет МЕНЕДЖМЕНТА
Кафедра Технологии питания и менеджмента

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1
по дисциплине «Организационное поведение»
Направление Менеджмент 38.03.02
Направленность (профиль) программы Менеджмент организации, Менеджмент организации торговли

1. Стадии развития групп в организации.	ОК-5; ПК-2;
2. Производственные стрессы и их влияние на организационное поведение сотрудников.	ОК-5; ПК-2;
3. Определите уровень социально-психологического развития своей учебной группы. Обоснуйте свой вывод.	ОК-5; ПК-2;

Утверждено на заседании кафедры «__» _____ 201__ года, протокол № ___

Заведующий кафедрой _____
(подпись)

Карта обеспеченности дисциплины «Организационное поведение»
учебными изданиями и иными информационно-библиотечными ресурсами

Кафедра Менеджмента и права
ОПОП ВО по направлению подготовки 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ
направленность (профиль) «Менеджмент организации»
Уровень подготовки прикладной бакалавриат

№п/п	Наименование, автор	Выходные данные	Библиотека Пермского института (филиала) РЭУ им Г.В.Плеханова		Количество экземпляров на кафедре (в лаборатории) (шт.)	Численность студентов (чел.)	Показатель обеспеченности студентов литературой: = 1 (при наличии в ЭБС); или =(колонка 4/ колонка 7) (при отсутствии в ЭБС)
			количество печатных экземпляров (шт.)	наличие в ЭБС (да/нет), название ЭБС			
1	2	3	4	5	6	7	8
Основная литература							
1.	Организационное поведение: Учебник для бакалавров / Семенов А.К., Набоков В.И. -	М.:Дашков и К, 2018. - 272 с.: ISBN 978-5-394-02482-5 - Режим доступа: http://znanium.com/catalog/product/510164	X	да, ЭБС «ZNANIUM»	X	X	**1,0**
2.	Литвинюк, А. А. Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. А. Литвинюк. — 2-е изд., перераб. и доп	М. : Издательство Юрайт, 2019. — 528 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3946-0.	X	да, ЭБС «Юрайт	X	X	**1,0**
3.	Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / Л. И. Дорофее-	2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 378 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-07617-2.	X	да, ЭБС «Юрайт	X	X	**1,0**

	ва. —						
	Всего						
Дополнительная литература							
1.	Мкртычян, Г. А. Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / Г. А. Мкртычян. —	М. : Издательство Юрайт, 2018. — 237 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8789-8.	X	да, ЭБС «Юрайт»	X	X	**1,0**
2.	Теория организации и организационное поведение (для бакалавров). Учебное пособие : учебное пособие / А.О. Блинов.	— Москва : КноРус, 2018. — 283 с. — ISBN 978-5-406-04953-2.	X	да, ЭБС « BOOK.ru»	X	X	**1,0**
3.	Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.] ; под ред. С. А. Баркова.	М. : Издательство Юрайт, 2018. — 453 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8392-0	X	да, ЭБС «Юрайт»	X	X	**1,0**
4.	Теория менеджмента: История управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: Учебное пособие / А.Г. Фаррахов	М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016 - 272 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-16-009073-3,	X	да, ЭБС «ZNANIUM»	X	X	**1,0**
5.	Организационное поведение (для бакалавров). Учебник : учебник / К.Э. Оксинойд.	— Москва : КноРус, 2019. — 401 с. — ISBN 978-5-406-06369-9.	X	да, ЭБС «ZNANIUM» да, ЭБС «Юрайт»	X	X	**1,0**

	Всего						
Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы							
1.	База данных «Библиотека управления» - Корпоративный менеджмент - https://www.cfin.ru/rubricator.shtml						
2.	Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» - http://ecsocman.hse.ru						
	Всего						

Зав. кафедрой /Долгополов Е.М./
05 июня 2018г.

Согласовано:

Зав. библиотекой /Любимова Л.Б./
05 июня 2018г.