

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Пермский институт (филиал)
Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
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
для набора 2018 года

Б1.В.ДВ.02.02 Организационное поведение и лидерство

Направление подготовки **38.04.02**

МЕНЕДЖМЕНТ

Магистерская программа
Магистр делового администрирования

Уровень высшего образования **Магистратура**

Программа подготовки **Академическая магистратура**

Рецензенты:

Лунёва М.Н., кандидат экономических наук, заведующий кафедрой экономического анализа и статистики ПИ(ф) РЭУ им. Г.В. Плеханова

Шестова Т.Ю., доктор исторических наук, доцент, зав. кафедрой теории и практики управления Пермского филиала РАНХиГС

Аннотация рабочей программы дисциплины основные цели и задачи

Целью учебной дисциплины «Организационное поведение и лидерство» является развитие личностных лидерских качеств, формирование компетенций, позволяющих осуществлять управление организационным поведением, реализуя идеи партнерства, командной работы, самоконтроля, самореализации.

Учебные задачи дисциплины:

- систематизация фундаментальных знаний и анализ актуальных тенденций в области изучения организационного поведения;
- ознакомление магистрантов с технологиями разработки проектов организационных систем, которые ориентированы на потребности и способности человека;
- ознакомление магистрантов с методами описания поведения работников, групп, организаций;
- ознакомление магистрантов со способами изменения поведения индивида, группы в соответствии с критериями эффективности работы организации.
- создания условий, при которых магистранты могут овладеть знаниями и навыками формирования лидерских качеств сотрудников и руководителей;
- развить умения магистранта управлять группой, организацией применяя лидерское воздействие на сотрудников.

Рабочая программа составлена на основании Федерального государственного образовательного стандарта по направлению 38.04.02 – «Менеджмент»

Составитель:



к.псих.н., доцент Гордеев Александр Евгеньевич

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры Менеджмента и права,
протокол № 12 от «5» июня 2018 г.

Заведующий кафедрой



Долгополов Е.М.



(подпись)

Федина А.Г. Генеральный директор
ООО «Автоматизатор «Кардан Плюс»

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

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

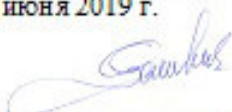
Заведующий кафедрой



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	5
Цель дисциплины.....	5
Место дисциплины в структуре ОПОП ВО (основной образовательной программы высшего профессионального образования).....	5
Требования к результатам освоения содержания дисциплины	6
Формы контроля.....	7
II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	8
III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	11
IV. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ, ИНФОРМАЦИОННОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	11
4.1. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА.....	11
4.2. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ:	12
4.3. ПЕРЕЧЕНЬ ЭЛЕКТРОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ:	12
4.4. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ:	12
4.6. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ (ПРИ НЕОБХОДИМОСТИ)	12
4.7. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	13
МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (РАЗДЕЛОВ)....	ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.
V. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	23
VI. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ.....	26
6.1 ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ (СМ. ТАБЛИЦУ РАЗДЕЛА II).	26
6.2 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ (СМ. ТАБЛИЦУ РАЗДЕЛА II И РАЗДЕЛ VIII).	26
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.	26
VII. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....	34
VIII. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ	35
Приложение 1.....	40
Приложение 2.....	41

І. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Цель дисциплины

Целью учебной дисциплины «Организационное поведение и лидерство» является развитие личностных лидерских качеств, формирование компетенций, позволяющих осуществлять управление организационным поведением подчиненных, реализуя идеи партнерства, командной работы, самоконтроля, самореализации.

Учебные задачи дисциплины

Задачи предмета «Организационное поведение и лидерства» определяются содержанием и спецификой ее предмета и метода и направлены на формирование психологической основы эффективной деятельности менеджеров, персонала и в целом организации. В более детальном виде задачами дисциплины являются:

- систематизация фундаментальных знаний и анализ актуальных тенденций в области изучения организационного поведения;
- ознакомление магистрантов с технологиями разработки проектов организационных систем, которые ориентированы на потребности и способности человека;
- ознакомление магистрантов с методами описания поведения работников, групп, организаций;
- ознакомление магистрантов со способами изменения поведения индивида, группы в соответствии с критериями эффективности работы организации.
- создание условий, при которых магистранты могут овладеть знаниями и навыками формирования лидерских качеств сотрудников и руководителей;
- развитие умения магистранта управлять группой, организацией применяя лидерское воздействие на сотрудников;

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

Дисциплина «Организационное поведение и лидерство» относится к дисциплинам по выбору вариативной части (Б1.В.ДВ.02.02).

Объем дисциплины и виды учебной работы

Показатель объема дисциплины	Всего часов	
	Очная ф.о.	Очно-заочная ф.о.
Объем дисциплины в зачетных единицах	5	
Объем дисциплины в часах	180	
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	46	46
Объем аудиторной работы (всего)	44	44
в том числе:		
• лекции	4	4
• лабораторные занятия	-	-
• практические занятия	40	40
Объем электронного обучения	-	-
в том числе:		
• лекции		
• практические занятия	-	-
Индивидуальные консультации (ИК)		
Контактная работа по пром.аттестации (Катт)	2	2
Консультация перед экзаменом (КЭ)		

Контактная работа по пром.аттестации (Каттэк)		
Самостоятельная работа (всего)	134	134
В том числе :		
Самостоятельная работа в семестре (СР)		
Самостоятельная работа пер.экз.сессии (Контроль)		

Дисциплина основывается на знании следующих дисциплин: «Деловые и научные коммуникации», «Современные мировые концепции менеджмента», «Финансовая диагностика и моделирование перспектив развития».

Для успешного освоения дисциплины «Организационное поведение и лидерство» магистрант должен:

- 1. Знать:** принципы приобретения и использования новых знаний и умений; вопросы менеджмента и управления персоналом в сфере своей профессиональной деятельности; качества менеджера; обладать толерантностью восприятия социальных, этических, профессиональных и культурных различий; вопросы развития персонала и отдельной личности; организацию принятия и реализации управленческих решений, аспекты социальной и этической ответственности за принятые решения; принципы и функции управления службами и подразделениями организаций различных организационно-правовых форм в сфере своей профессиональной деятельности (ОК-2, ОК-3)
- 2. Уметь:** самостоятельно приобретать и использовать новые знания и умения; использовать современный понятийный аппарат общественных наук для освоения элементарных профессиональных навыков; действовать в нестандартных ситуациях, нести социальную и этическую ответственность за принятые решения; обладать способностью к изменениям в коллективе, обеспечивая их реализацию (ОК-3, ПК-5);
- 3. Владеть:** методами анализа, подходами и инструментами рационального использования финансовых ресурсов в организации; абстрактным и экономическим мышлением, методами принятия и реализации управленческого решения способностью готовить аналитические материалы для управления бизнес-проектами и оценки их эффективности. качествами менеджера; методами анализа и использования различной информации для деятельности организации; способами, приёмами и методами организации работы на предприятии (ПК-3, ПК-4, ПК-6).

Изучение дисциплины необходимо для дальнейшего изучения таких дисциплин, как:

Б1.В.02 Корпоративный менеджмент

Б1.В.05 Операционный менеджмент

Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие компетенции:

Вид деятельности: организационно-управленческая

ПК-1 – способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.

В результате освоения компетенции **ПК-1** магистрант должен:

- 1. Знать:** содержание основных категорий и этапов планирования деятельности производственного (коммерческого) предприятия.
- 2. Уметь:** управлять группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.
- 3. Владеть:** способностью разрабатывать программы развития трудового коллектива и изменений в нем и обеспечивать их реализацию.

ПК-2 – способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.

В результате освоения компетенции **ПК-2** обучающиеся должны:

1. **Знать:** теоретических основ анализа инвестиционных проектов, основ анализа потоков движения денежных средств;
2. **Уметь:** разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию;
3. **Владеть:** - способностью обоснования актуальности и формулирования теоретической и практической значимости избранной темы научного исследования.

Формы контроля

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

Промежуточная аттестация в 3 семестре – зачет с оценкой.

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

II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ 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 и лидерство	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 и лидерства	ПК-1, ПК-2	Знать: предмет и объект организационного поведения и лидерства как дисциплины; основные модели организационного поведения и лидерства, их принципы и задачи. Уметь: осуществлять поиск новой информации при работе с учебной, общенаучной и специальной литературой; осваивать передовой мировой и отечественный опыт эффективного управления поведением личности, группы, организации в современных условиях; Владеть: специальной экономической и управленческой терминологией и профессиональной лексикой по направлению подготовки.	Лекция, самостоятельная работа с литературой
2.	Тема 2. Анализ основных теорий управления процессами и людьми в организации	Предпосылки возникновения организационного поведения. Школа научного менеджмента (1885-1920). Классическая школа управления (1920-1950). Производственная психология и школа человеческих отношений (1930-1950). Школа поведенческих наук (1950 г. - по настоящее время). Развитие теории организации и подходов к управлению во второй половине XX в.	ПК-1, ПК-2	Знать: основные школы и этапы развития менеджмента. Уметь: выделять психологическую составляющую в основных теориях менеджмента и выделять место лидера. Владеть: навыками учета социально-психологических последствий управленческих решений.	Практическое занятие, самостоятельная работа с литературой
3.	Тема 3. Закономерности развития личности в организации. Лидерские компетенции	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.	ПК-1, ПК-2	Знать: основные теории личности, основные факторы, характеризующие личность и влияющие на его поведение. Уметь: определять психотип человека. Владеть: навыками диагностики и прогнозирования поведения человека.	Лекция, практическое занятие, самостоятельная работа с литературой
4.	Тема 4. Анализ основных теорий мотивации и стимулирования персонала в организации	Мотивация: основные понятия и концепции. Содержательные теории мотивации. Процессные теории мотивации. Современные теории мотивации.	ПК-1, ПК-2	Знать: основные теории мотивации. Уметь: выявлять ведущие мотивы человека. Владеть: навыками мотивирования и стимулирования производственной активности сотрудника.	Практическое занятие, самостоятельная работа с литературой
5.	Тема 5. Основные закономерности и феномены социально-	Понятие группы. Типы групп и их структура. Факторы, влияющие на создание групп.	ПК-1, ПК-2	Знать: основные психологические и характеристики группы и социально-психологические феномены, влияющие на групповое поведение человека.	Практическое занятие, самостоятельная

	го развития групп			<p>Уметь: проводить диагностику уровня социально-психологического развития группы, анализа организационных конфликтов.</p> <p>Владеть: навыками управления факторами, влияющими на развитие группы, способами управления конфликтами в организации.</p>	работа с литературой
6.	Тема 6. Проблемы групповой динамики и лидерства в современных трудовых коллективах.	Развитие группы. Стадии развития группы. Влияние и подчинение в группе. Сплоченность группы. Солидарное поведение. Сотрудничество и конкуренция в группах.	ПК-1, ПК-2	<p>Знать: стадии развития группы.</p> <p>Уметь: прогнозировать межличностные, групповые и организационные коммуникации.</p> <p>Владеть: навыками выбора эффективных методов формирования бесконфликтных продуктивных взаимоотношений.</p>	Практическое занятие, самостоятельная работа с литературой
7.	Тема 7. Феномен 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	ПК-1, ПК-2	<p>Знать: виды и каналы власти в организации.</p> <p>Уметь: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач.</p> <p>Владеть: навыками анализа и использования продуктивного стиля управления.</p>	Практическое занятие, самостоятельная работа с литературой
8.	Тема 8. Основные проблемы развития организационной культуры и ее влияние на организационное поведение	Понятие и источники организационной культуры. Области проявления организационной культуры. Многоуровневая модель организационной культуры. Типы организационной культуры. Организационные субкультуры	ПК-1, ПК-2	<p>Знать: закономерности формирования организационной культуры компании.</p> <p>Уметь: проводить диагностику организационной культуры.</p> <p>Владеть: навыками управления организационной культурой предприятия.</p>	Практическое занятие, самостоятельная работа с литературой
9.	Тема 9. Деловая карьера и стресс в жизни лидера. Проблема профессионального выгорания и сохранения здоровья руководителя.	Формирование карьеры. Источники стресса. Модель стресса	ПК-1, ПК-2	<p>Знать: специфику мотивации организационного поведения сотрудников.</p> <p>Уметь: применять карьерную мотивацию для управления организационным поведением сотрудников.</p> <p>Владеть: навыками управления психоэмоциональным состоянием своим и своих сотрудников.</p>	Практическое занятие, самостоятельная работа с литературой
10.	Тема 10. Конфликты в организации и место лидера в них.	Понятие конфликта и его природа. Основные этапы процесса конфликта. Причины возникновения конфликтов в организации. Модель индивидуальных типов реакции на конфликт.	ПК-1, ПК-2	<p>Знать: виды организационных конфликтов и их природу.</p> <p>Уметь: выявлять причины конфликтов и подбирать необходимые модели их разрешения</p> <p>Владеть: методиками разрешения всех видов конфликтов в организации.</p>	Практическое занятие, самостоятельная работа с литературой
11.	Тема 11. Феномен эмоционального лидерства в современных организациях.	Сущность эмоционального интеллекта, основные его. Роль эмоционального интеллекта в эффективности лидерского управления. Методы развития эмоционального интеллекта.	ПК-1, ПК-2	<p>Знать: сущность и место эмоционального интеллекта в менеджменте.</p> <p>Уметь: применять достоинства эмоционального интеллекта для эффективного лидерства.</p>	Практическое занятие, самостоятельная работа с литературой

				Владеть: навыками совершенствования навыков эмоционального и ситуативного управления организаций.	турой
12.	Тема 12. Управление межличностными и межгрупповыми отношениями при помощи лидерства	Создание эффективных команд. Команда и группа. Роли эффективной команды. Управление организационным конфликтом.	ПК-1, ПК-2	Знать: принципы и закономерности формирования эффективных команд. Уметь: подбирать сотрудников для создания эффективных команд. Владеть: навыками управления команд всех типов в организации.	Практическое занятие, самостоятельная работа с литературой
13.	Тема 13. Роль лидера в организационном развитии	Основы организационного развития. Модели организационных изменений. Планирование и осуществление изменений. Сопротивление изменениям и его преодоление. Изменение организационной культуры. Создание организационной культуры.	ПК-1, ПК-2	Знать: основные задачи и закономерности организационного развития. Уметь: выбирать оптимальную модель организационных изменений. Владеть: навыками преодоления сопротивления сотрудников организационным изменениям.	Практическое занятие, самостоятельная работа с литературой
14.	Тема 14. Роль глобального менеджера в деятельности компании	Глобализация, лидерство и организационное поведение. Особенности различных школ управления и глобализация. Управленческие навыки глобального менеджера.	ПК-1, ПК-2	Знать: позитивные и негативные факторы глобализации, влияющие на внутриорганизационные отношения в современных компаниях. Уметь: учитывать в повседневной бизнес-практике психологические особенности различных культур. Владеть: навыками проектирования эффективных межличностных, групповых и организационных коммуникаций сотрудников с различной культурой.	Практическое занятие, самостоятельная работа с литературой
15.	Тема 15. Проблемы взаимодействия личностей, групп и организаций в условиях глобализации	Личность и глобализация. Особенности формирования организационной культуры в условиях глобализации. Групповая динамика в международном аспекте. Проблемы создания многонациональных команд.	ПК-1, ПК-2	Знать: национальные, культурные и поведенческие отличия сотрудников. Уметь: использовать культурные, национальные и другие особенности поведения сотрудников для формирования эффективной организационной культуры в компании. Владеть: навыками формирования много национальных команд.	Практическое занятие, самостоятельная работа с литературой

III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

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

1. Стандартные методы обучения:
 - Лекции;
 - Практические занятия, на которых изучаются прикладные аспекты рассмотренных вопросов в лекциях, учебной литературе и раздаточном материале;
 - Самостоятельная работа магистрантов
 - Консультации преподавателей.
2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:
 - Кейс-задания;
 - Дискуссии
 - Коллоквиумы

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. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / Лапыгин Ю.Н. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 329 с.: - (Высшее образование: Магистратура) - ЭБС «ZNAANIUM»
2. Ильин, В. А. Психология лидерства: учебник для бакалавриата и магистратуры / В. А. Ильин. — М. : Издательство Юрайт, 2019. - 311 с. - (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ЭБС «ZNANIUM»

Нормативные правовые документы:

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

Дополнительная литература:

1. Организационное проектирование: реорганизация, реинжиниринг, гармонизация - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 196 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Магистратура) — ЭБС «ZNANIUM»
2. Управление персоналом в России: парадигмы и практика: монография /Кибанов А.Я., Дуракова И.Б. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 154 с. — ЭБС «ZNANIUM»
3. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений / Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А. - М.:Дашков и К, 2018. - 384 с.: ISBN 978-5-394-01312-6 - Режим доступа: <http://znaniium.com/catalog/product/415045>
4. Селентьева, Д. О. Политическая имиджелогия: учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Д. О. Селентьева. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2019. — 193 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ЭБС «ZNANIUM»
5. Организационное поведение (для бакалавров). Учебник : учебник / К.Э. Оксинайд— Москва : КноРус, 2019. — 401 с.

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 и информационных справочных систем (при необходимости)

№ п/п	Перечень информационных технологий, программного обеспечения, информационных справочных систем	Номера тем
1.	Microsoft Office Word	Темы 1-15

2.	Microsoft Office PowerPoint	Темы 1-15
----	-----------------------------	-----------

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

Тема 1. Современный подход к организационному поведению и лидерство.

Литература: О-1; О-2; Д-1; Д-4.

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. Определение и природа лидерства.
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 теории лидерства.
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?

Индивидуальное задание:

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?
4. Приведите примеры эффективного лидерства в вашей организации.

Тема 2. Анализ основных теорий управления процессами и людьми в организации

Литература: О-1; О-2; Д-1; Д-3.

Вопросы для самопроверки:

1. Каковы основные предпосылки зарождения организационного поведения как самостоятельного научного направления исследований?
2. Раскройте связь различных школ управленческой мысли и моделей организации.
3. Охарактеризуйте взгляды на проблемы управления представителей школы научного менеджмента. Кого считают наиболее яркими представителями данной школы?
4. Почему Тейлора называли пророком современной промышленности?
5. На что обращали внимание критики тейлоризма?
6. Что явилось основным объектом внимания представителей школы административного управления?
7. Что нового в науку об управлении внес создатель теории административного управления?
8. Сравните взгляды Ф. Тейлора, М. Вебера и Х. Манстерберга на проблемы управления.

9. В чем заключаются особенности школы человеческих отношений?
10. Почему ученые разных стран придают большое значение результатам Хоторнский исследований?
11. Насколько теория патернализма актуальна в наши дни? Сталкивались ли вы с ее проявлениями на практике?

Индивидуальное задание:

1. Подготовьте сообщение о сущности принципа «поддерживающих взаимоотношений», предложенного Р. Лайкертом?
2. Подготовьте сообщение об основных различиях в подходах к оценке потенциальных возможностей производственного коллектива в свете теорий Хи У.
3. Подготовьте сообщение о так называемой «тихой управленческой революции». Почему данная система взглядов получила широкое распространение?
4. Подготовьте сообщение об основных направлениях развития теории организации и подходов к управлению в нашей стране.

Тема 3. Закономерности развития личности в организации. Лидерские компетенции

Литература: О-1; О-2; Д-1, Д-3, Д-5.

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 типологии поведения. Где может найти применение типология поведения?
8. Согласны ли вы с утверждением, что научение является частью практически любой деятельности? Ответ поясните.
9. Дайте определение лидерской компетенции. Назовите основные из них.
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?

Индивидуальное задание:

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?
2. Определите лидерские компетенции идеального руководителя.

Тема 4. Анализ основных теорий мотивации и стимулирования персонала в организации

Литература: О-1; О-2; Д-2; Д-5.

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 деятельности.
7. От чего зависит удовлетворенность работой и на что она влияет?
8. Проведите 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?

Индивидуальное задание:

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. Мак-Клелланда. В чем их схожесть и различия?

Тема 5. Основные закономерности и феномены социального развития групп

Литература: О-1; О-2; Д-1, Д-2, Д-4.

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?

Индивидуальное задание:

1. Проанализируйте факторы, определяющие статус члена группы. Как изменяется статус человека в процессе его карьеры?
2. В каких ситуациях общность интересов и целей способствует формированию группы? Приведите конкретные примеры.
3. Какие факторы влияют на создание групп? Приведите конкретные примеры.

4. Как личные качества людей влияют на создание группы? Приведите конкретные примеры.

Тема 6. Проблемы групповой динамики и лидерства в современных трудовых коллективах

Литература: О-1; О-2; Д-4.

Вопросы для самопроверки:

1. Охарактеризуйте основные стадии развития группы.
2. На каком этапе развития находятся группы, членом которых вы являетесь?
3. Какие проблемы возникают при распределении ролей в группе? С чем это связано?
4. Опишите основные роли, которые вам приходится выполнять в настоящий момент. Имеются ли такие, которые находятся в конфликте друг с другом? Каким образом вам удастся разрешать эти конфликты?
5. Как выполняемые членами группы роли связаны с лидерством? Кто чаще всего становится неформальным лидером?
6. Как группа может контролировать работу своих членов?
7. Что относится к нормам рабочих групп?
8. Какое значение имеют влияние и подчинение в группе? Как можно объяснить природу подчинения?
9. Какие существуют разновидности подчинения?
10. Какие факторы определяют сплоченность группы? Существует ли взаимосвязь между сплоченностью группы и ее работоспособностью?
11. Какова роль большинства и меньшинства в достижении социального консенсуса?
12. Что такое «солидарное поведение»? Какие существуют виды солидарного поведения?
13. Заинтересована ли организация в развитии солидарного поведения своих сотрудников? Если да, то, какие меры стимулирования могут для этого использоваться?

Индивидуальное задание:

1. На каком этапе развития находятся группы, членом которых вы являетесь? Обоснуйте ваш вывод.
2. Какое влияние оказывает на эффективность деятельности организации конкуренция ее сотрудников? Приведите примеры конкуренции и сотрудничества индивидуумов и групп в организации.
3. С какими проявлениями влияния и подчинения вы сталкивались на практике? Приведите примеры.

Тема 7. Феномен власть и лидерство

Литература: О-1; О-2; Д-3, Д-5.

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 соотношение 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?

Индивидуальное задание:

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 8. Основные проблемы развития организационной культуры и ее влияние на организационное поведение.

Литература: О-1; О-2; Д-4, Д5.

Вопросы для самопроверки:

1. Оцените связь между культурой общества и организационной культурой.
2. Как история фирмы влияет на ее культуру? Влияет ли на культуру организации ее размер?
3. Существует ли связь между управленческими ориентациями руководителя организации и ее культурой?
4. В каких областях проявляется организационная культура?
5. Проявляется ли организационная культура через классовые различия в вашей организации? Каким образом?
6. Каковы преимущества многоуровневого представления об организационной культуре?
7. Каковы инструментальные эффекты первичной и вторичной стратегий? Что представляют собой их выразительные эффекты? Почему они затрудняют изменение организационной культуры?
8. Что отражает профиль организационной культуры?
9. Какой тип культуры присущ большинству фирм? Чем определяется необходимость изучения «невротических» организационных культур?
10. Опишите какой-либо тип «невротической» организационной культуры реальной компании. Как эта культура проявляется в практической деятельности организации?
11. Каковы побочные эффекты организационной культуры? Как они помогают организации адаптироваться к внешним изменениям?
12. Что подразумевается под понятиями «личность, определяющая развитие фирмы» и «правлящая верхушка фирмы»? Как их можно отнести к организационной культуре?

Индивидуальное задание:

1. Опишите мифы и символы, являющиеся проявлением организационной культуры какой-либо компании.
2. Выберите хорошо известную организацию с культурой, которая, по вашему мнению, мешает ей добиться высоких показателей. Как бы вы изменили организационную культуру этой фирмы? Приведите несколько примеров российских компаний с сильной культурой.
3. Что такое организационные субкультуры? Какую роль они играют в деятельности организации? Приведите примеры организаций с субкультурами.

Тема 9. Деловая карьера и стресс в жизни лидера. Проблема профессионального выгорания и сохранения здоровья руководителя.

Литература: О-1; О-2; Д-1, Д-2, Д-3.

Вопросы для самопроверки:

1. Что мы называем «карьерой»?
2. Охарактеризуйте основные этапы карьеры лидера.
3. Каково значение переходного периода между этапами карьеры?
4. Какие факторы определяют успех карьеры?
5. Как могут быть связаны между собой психологический и объективный успех?
6. В каких сферах может развиваться карьера человека?
7. Что такое стресс? Как стресс может повлиять на деятельность организации?
8. Охарактеризуйте источники стресса. Что может явиться причиной стресса на рабочем месте? Можно ли сказать, что одни профессии являются более стрессовыми, чем другие?
9. Опишите ключевые элементы модели стресса.
10. Как связано реальное окружение с психологическим в модели стресса?
11. Какие защитные стратегии использует человек в борьбе со стрессом?
12. Как стресс влияет на человека? Может ли стресс иметь позитивный эффект?
13. Феномен профессионального стресса у менеджера.

Индивидуальное задание:

1. Какова роль конфликта в возникновении стрессовой ситуации? Приведите примеры из вашей жизни.
2. Оцените влияние индивидуальных различий на проявление стресса. Приведите примеры.
3. Какая существует взаимосвязь между проявлениями стресса и защитной реакцией? Приведите пример вашей реакции на стрессовую ситуацию.
4. Выделите основные стрессфакторы лидера организации.
5. Перечислите основные отличия гендерного лидерства.

Тема 10. Конфликты в организации и место лидера в них

Литература: О-1; О-2; Д-1; Д-4.

Вопросы для самопроверки:

1. Что такое конфликт? Какова его сущность?
2. Какова роль конфликта в современной организации?
3. Можно ли оценить оптимальный уровень конфликта в организации?
4. Какие виды конфликтов вы знаете? Приведите примеры рациональных и иррациональных конфликтов.
5. На чем основывается теория группового конфликта М. Шерифа (РТФК)?
6. Что может послужить причиной конфликта в организации? Что является необходимым условием для возникновения конфликтного процесса?
7. Каково место лидера в организационном конфликте?
8. Какое влияние последствия конфликта могут оказать на участвовавшие в нем стороны?
9. Каким образом индивидуальные характеристики личности или ситуационные факторы могут вызвать возникновение конфликта?
10. Окажет ли влияние на процесс конфликта национальная принадлежность его участников? Если да, то, каким образом?

11. Рассмотрите конкретную конфликтную ситуацию, с которой вам приходилось сталкиваться. Охарактеризуйте ее с точки зрения вида конфликта, участвующих сторон, их реакции на конфликт, его влияния на окружение и т.д.

Индивидуальное задание:

1. Охарактеризуйте основные этапы процесса конфликта. На каком этапе процесса конфликта целесообразно предпринимать меры по его урегулированию?
2. Какие структурные факторы могут явиться причиной конфликта? Подтвердите ваш ответ конкретным примером.
3. Опишите пять типов индивидуальной реакции на конфликт. В каких ситуациях предпочтительным является тот или иной тип реакции?
4. Какой тип реакции на конфликт является наиболее характерным для вас? Почему?

Тема 11. Феномен эмоционального лидерства в современных организациях.

Литература: О-1; О-2; Д-3.

Вопросы для самопроверки

1. Сформулируйте основные показатели эмоционального лидерства
2. Какова сущность осуществления эмоционального лидерства?
3. Что такое эмоциональный интеллект? Каким образом он измеряется?
4. Каким образом развивается эмоциональный интеллект?

Индивидуальное задание:

1. Приведите примеры использования эмоционального интеллекта к мотивации сотрудников.
2. При помощи методик определите уровень эмоционального интеллекта и проанализируйте полученные результаты.

Тема 12. Управление межличностными и межгрупповыми отношениями при помощи лидерства

Литература: О-1; О-2; Д-2; Д-3

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?

Индивидуальное задание:

1. Какие методы управления рациональными конфликтами используются организациями 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 13. Роль лидера в организационном развитии

Литература: О-1; О-2; Д-1, Д-5.

Вопросы для самопроверки

1. Когда возникает необходимость в изменении организации? Каковы могут быть цели изменений?
2. Охарактеризуйте основные элементы базовой модели организационных изменений.
3. Какие факторы рассматриваются как основные составляющие успеха компании в модели МакКинзи? Как изменение одного из этих факторов влияет на изменение других?
4. Какова роль внешних и внутренних двигателей преобразований в управлении организационными изменениями?
5. Почему преобразования в организации сталкиваются с противодействием? Кто (что) может являться источником такого противодействия?
6. Что считают функциональным и дисфункциональным поведением сотрудников?
7. Какие существуют методы управления сопротивлением в организации?
8. Следует ли менять организационную культуру компании?
9. Какие методы изменения организационной культуры получили наибольшее распространение на практике? Что препятствует ее успешному изменению?
10. Каково соотношение понятий «социализация» и «индивидуализация»?
11. Как культура влияет на организационную эффективность?
12. С какими сложностями сталкиваются руководители при создании организационной культуры в новой организации при слиянии компаний?

Индивидуальное задание:

1. Организация должна преобразовываться по отношению к своим сотрудникам, так же как сотрудники должны меняться, чтобы приспособиться к организации. Что это означает? Приведите примеры того, как организация должна приспосабливаться к своим сотрудникам.
2. На какие методы организационных изменений ориентируются компании при разработке программ организационных изменений? Как оценить готовность организации к изменениям?
3. Какие методы индивидуальных преобразований являются, с вашей точки зрения, наиболее эффективными? Оцените роль тренинга как метода изменения поведения индивидуумов и групп.

Тема 14. Роль глобального менеджера в деятельности компании

Литература: О-1; О-2; Д-2; Д-3, Д-5.

Вопросы для самопроверки

1. Что такое глобализация? Как проблемы глобализации экономики связаны с организационным поведением?
2. По каким направлениям развивается глобализация экономической деятельности?
3. По каким критериям можно оценить степень глобализации?
4. Как в условиях глобализации меняется характер конкуренции? Влияют ли происходящие изменения на подходы компаний к управлению межкультурными различиями?

5. Как вы оцениваете перспективы развития корпоративного управления в XXI в.?
6. На какие принципы менеджмента опираются японские компании?
7. Каковы особенности трактовки отдельных положений европейской школы менеджмента в различных странах?
8. Назовите характерные черты менеджера сегодняшнего и завтрашнего дня.
9. Какими способностями должен обладать глобальный менеджер?
10. Как развить в себе способности глобального менеджера?
11. Как влияет национальная культура на деятельность глобального менеджера?
12. Какие методы развития профессиональных навыков глобального менеджера используют ТНК?

Индивидуальное задание:

1. Составьте психологический портрет глобального менеджера. Любой ли менеджер может стать глобальным?
2. Будет ли в перспективе меняться соотношение между числом глобальных и традиционных менеджеров? Почему?
3. Дайте характеристику американской школе менеджмента.

Тема 15. Проблемы взаимодействия личностей, групп и организаций в условиях глобализации

Литература: О-1; О-2; Д-2; 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?

Индивидуальное задание:

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

№ п/п	Наименование разделов и тем	Контактная работа / контактные часы										Самостоятельная работа часы			Формы текуще- го/ рубежного контроля		
		Аудиторные часы						Элек- трон ная форма обуче- ния час (Элек)	Индивид уальная консульт ация час (ИК)	Конт. часы по промежу точной ат- тестации (Катт)	Консульта ция перед экзаменом (КЭ)	Конт. часы по промежуточ ной аттеста ции в период экс.сессии (Каттэк)	формы	часы в семестре	Кон- троль/ СР в сессию		
		лекции	Прак- ти- ческие заян- тия	Лабора- тор- ные работы	Все- го Ауд	в том числе интер- активные											
						формы	часы										
1	Тема 1. Современный подход к организационному поведению и лидерство	2	2		4								Лит.	8			Устный опрос
2	Тема 2. Анализ основных теорий управления процессами и людьми в организации		2		2	Д	2						Лит	8			Письменный опрос, дискуссия
3	Тема 3. Закономерности развития личности в организации. Лидерские компетенции	2	2		4								Лит.	8			Письменный опрос
4	Тема 4. Анализ основных теорий мотивации и стимулирования персонала в организации		4		4								Лит.	9			Устный опрос
5	Тема 5. Основные закономерности и феномены со-		4		4	А.д.с.	2						Лит., Д.з.	9			Проверка письменных домашних заданий

	циального развития групп															
6	Тема 6. Проблемы групповой динамики и лидерства в современных трудовых коллективах.		4		4	А.д.с.	2						Лит.	9		Письменный опрос
7	Тема 7. Феномен власть и лидерство		4		4								Лит.	9		Устный опрос
8	Тема 8. Основные проблемы развития организационной культуры и ее влияние на организационное поведение		2		2	Д	2						Лит.	9		Письменный опрос дискуссия
9	Тема 9. Деловая карьера и стресс в жизни лидера. Проблема профессионального выгорания и сохранения здоровья руководителя.		4		4								Лит.	9		Устный опрос
10	Тема 10. Конфликты в организации и место лидера в них.		2		2	А.д.с.	2						Лит.	9		Анализ деловых ситуаций
11	Тема 11. Феномен эмоционального лидерства в современных организациях.		2		2								Лит.	9		Устный опрос

12	Тема 12. Управление межличностными и межгрупповыми отношениями при помощи лидерства		2		2	А.д.с.	2						Лит.	9		Письменный опрос
13	Тема 13. Роль лидера в организационном развитии		2		2	Д	2						Лит.	9		Дискуссия
14	Тема 14. Роль глобального менеджера в деятельности компании		2		2								Лит.	10		Устный опрос
15	Тема 15. Проблемы взаимодействия личностей, групп и организаций в условиях глобализации		2		2	А.д.с.	2						Лит.	10		Анализ деловых ситуаций
Итого		4	40		44		16			2				134		Зачет с оценкой
Всего по дисциплине: 180 ч		4	40	-	44					2				134		

Принятые сокращения (полный перечень видов работ, в том числе в интерактивных формах содержится в методических указаниях к составлению рабочих программ, приложение 3).

№ п/п	Сокращение	Вид работы
1.	Лит	Работа с литературой
2.	Д.з.	Выполнение домашнего задания
3.	А.д.с	Анализ деловой ситуации
4.	Д.	Дискуссия

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, выполнение курсовой работы не предусмотрено

Вопросы к зачету с оценкой

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. Политико-властные отношения и политическое лидерство в обществе.
21. Природа и типологические характеристики индивидуального политического лидерства
22. Роль и значение в общественной жизнедеятельности группового лидерства
23. Лидерство как структурный феномен.
24. Понятие стихийных социальных групп. Масса и ее вождь.
25. Поведение толпы. Лидер в толпе и механизмы управления толпой
26. Лидерство в группе. Формирование команды.
27. Классические исследования лидерства.
28. Подход с позиций личностных качеств, поведенческий и ситуационный подходы.
29. Ситуационные теории лидерства Фидлера, Эванса и Хауса, Херси-Бланшарда.

30. Ситуационные теории лидерства Реддина, Врума-Йеттона.
31. Лидерство женщин.
32. Эффективный стиль лидерства. Лидерская гибкость.
33. Эмоциональное лидерство и влияние. Эмоциональный интеллект.
34. Особенности лидерства в отношениях с людьми.
35. Лидерские компетенции. Технологии позитивного влияния.
36. Психологическая типология членов трудового коллектива. Типы лидеров.
37. Определение лидерства. Теория черт характера лидера.
38. Определение лидерства в теории обмена. Ситуационная теория лидерства Фреда Фидлера, подход Лайкерта.
39. Теория харизматического и преобразующего лидерства. Заменители лидерства.
40. Стили лидерства. К. Левина, стили управленческой решетки Блейка и Моутон.
41. Роли и деятельность лидеров в исследовании Фреда Лютенса. Национальный и социально-демографические аспекты лидерства.
42. Власть в контексте организации. Власть как межличностное взаимодействие.
43. Классификация оснований власти. Потребность во власти.
44. Косвенные методы влияния и тактические приемы власти.
45. Потребность во власти. Власть и повиновение. Анализ деструктивного повиновения.
46. Организационная культура организации — основные элементы, подходы к формированию и развитию.
47. Мотивация работников. Содержательные подходы.
48. Мотивация работников. Процессные подходы.
49. Мотивация работников. Современные подходы.
50. Стиль управления. Тенденции развития.
51. Карьера и карьерная мотивация персонала.
52. Производственные стрессы и их влияние на организационное поведение сотрудников.
53. Сотрудники организации. Индивидуально психологические отличия.
54. Индивидуально-личностные особенности поведения сотрудников организации.
55. Конструктивное и деструктивное поведение работников организации.
56. Управление поведением отдельных сотрудников в организации.
57. Коммуникативное поведение в организации.
58. Коммуникативный процесс, его этапы.
59. Коммуникативные барьеры: личностные, физические, семантические.
60. Виды коммуникаций в организации: нисходящие, восходящие, горизонтальные, электронные, неформальные.
61. Слухи и организация. Факторы, поощряющие распространение слухов в организации.
62. Управление слухами.
63. Лидерство и руководство в организации. Теоретические основы.
64. Стили руководства. Позитивный и негативный стили руководства.
65. Культурные детерминанты организационного поведения.
66. Национальные культуры и оргповедение.
67. Организационные изменения и инновации.
68. Управление нововведениями в организации.
69. Природа организационных изменений.
70. Издержки и потенциальные преимущества перемен.
71. Факторы, детерминирующие организационные изменения.
72. Симптомы организационных изменений.
73. Психологическое сопротивление инновациям: причины, виды и формы.
74. Жизненный цикл организации.
75. Формирование преданности, лояльности и организационной идентичности.

- **Практические вопросы к зачету с оценкой:**

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.

Пример билета для зачета с оценкой в Приложении 1

Примеры тестовых заданий

1. С чем обычно связывают появление понятия «организационное поведение»?
 - а) с актуальностью этой темы;
 - б) с докладом Р. Гордона и Д. Хауэла;
 - в) с книгой Г. Левитто.
2. Как называлась теория, предложенная в «современной теории управления»?
 - а) «Х» и «У»;
 - б) «А» и «Z»;
 - в) «Х» и «Z».
3. Подход, в рамках которого доказывалась правомочность различных типов систем управления – как жестко регламентированных, так и основанных на внутренней свободе – в зависимости от конкретных характеристик «организационного контекста», – это:
 - а) системный подход;
 - б) ситуационный подход;
 - в) оба варианта не верны.
4. По вопросу о поведении человека, какое из утверждений относится к теории «У»?
 - а) человек изначально не любит работать и будет избегать работы;
 - б) поскольку человек не любит работать, его следует принуждать, контролировать, угрожать наказанием, чтобы заставить работать для достижения целей организации;
 - в) средний человек предпочитает, чтобы им руководили, он предпочитает избегать ответственности, у него мало честолюбия, ему нужна безопасность;
 - г) работа для человека так же естественна, как игра.
5. Кто предложил свое мнение теории управления, получившее название теории «Z» и теории «А»?
 - а) Дуглас Макгрегор;
 - б) Ульям Оучи;
 - в) Луис Брандейс;
 - г) Анри Файоль.
6. Сколько стадий жизненного цикла организации существует:
 - а) 1;

- б) 2;
- в) 4;
- г) нет правильного ответа.

6. Какая функция занимает центральное место среди всех функций, так как призвано строго регламентировать поведение объекта в процессе реализации поставленных перед ней целей, задач?

- а) нормирования;
- б) координации;
- в) планирования;
- г) мотивации.

7. Управляющие действия или стихийные процессы, направленные на умножение эффективности системы, – это:

- а) неаддитивность;
- б) эмерджентность;
- в) синергичность;
- г) мультипликативность.

8. Какого метода принятия решений не существует?

- а) неформального;
- б) качественного;
- в) коллективного;
- г) количественного.

9. Недостатком какой организационной структуры считают частичное дублирование управленческих функций?

- а) линейная;
- б) функциональная;
- в) линейно-штабная;
- г) программно-целевое управление.

10. «Углубление сотрудничества субъектов управления, управление взаимодействием и взаимосвязями между компонентами системы управления» – это:

- а) менеджмент;
- б) интеграция;
- в) нет правильного ответа.

• **Вопросы для устного опроса**

Тема 1. «Современный подход к организационному поведению и лидерство»

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. Определение и природа лидерства.
5. С какими проблемами менеджмента в настоящее время сталкиваются компании в разных странах?

Тема 4. «Анализ основных теорий мотивации и стимулирования персонала в организации»

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.

Тема 7. «Феномен власть и лидерство»

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.

Тема 9. «Деловая карьера и стресс в жизни лидера. Проблема профессионального выгорания и сохранения здоровья руководителя»

1. Что мы называем «карьерой»?
2. Охарактеризуйте основные этапы карьеры лидера.
3. Каково значение переходного периода между этапами карьеры?
4. Какие факторы определяют успех карьеры?
5. Как могут быть связаны между собой психологический и объективный успех?

Тема 11. «Феномен эмоционального лидерства в современных организациях»

1. Сформулируйте основные показатели эмоционального лидерства
2. Какова сущность осуществления эмоционального лидерства?
3. Что такое эмоциональный интеллект? Каким образом он измеряется?
4. Каким образом развивается эмоциональный интеллект?

Тема 14. «Роль глобального менеджера в деятельности компании»

1. По каким направлениям развивается глобализация экономической деятельности?
2. По каким критериям можно оценить степень глобализации?
3. Как в условиях глобализации меняется характер конкуренции? Влияют ли происходящие изменения на подходы компаний к управлению межкультурными различиями?
4. Как вы оцениваете перспективы развития корпоративного управления в XXI в.?
5. На какие принципы менеджмента опираются японские компании?

• Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола, дискуссии

Темы 2. «Анализ основных теорий управления процессами и людьми в организации»

1. Каковы основные предпосылки зарождения организационного поведения как самостоятельного научного направления исследований?
2. Раскройте связь различных школ управленческой мысли и моделей организации.
3. Охарактеризуйте взгляды на проблемы управления представителей школы научного менеджмента. Кого считают наиболее яркими представителями данной школы?

4. Почему Тейлора называли пророком современной промышленности?
5. На что обращали внимание критики тейлоризма?
6. Что явилось основным объектом внимания представителей школы административного управления?
7. Что нового в науку об управлении внес создатель теории административного управления?
8. Сравните взгляды Ф. Тейлора, М. Вебера и Х. Манстерберга на проблемы управления.
9. В чем заключаются особенности школы человеческих отношений?
10. Почему ученые разных стран придают большое значение результатам Хоторнский исследований?
11. Насколько теория патернализма актуальна в наши дни? Сталкивались ли вы с ее проявлениями на практике?

Тема 8. «Основные проблемы развития организационной культуры и ее влияние на организационное поведение»

1. Оцените связь между культурой общества и организационной культурой.
2. Как история фирмы влияет на ее культуру? Влияет ли на культуру организации ее размер?
3. Существует ли связь между управленческими ориентациями руководителя организации и ее культурой?
4. В каких областях проявляется организационная культура?
5. Проявляется ли организационная культура через классовые различия в вашей организации? Каким образом?
6. Каковы преимущества многоуровневого представления об организационной культуре?
7. Каковы инструментальные эффекты первичной и вторичной стратегий? Что представляют собой их выразительные эффекты? Почему они затрудняют изменение организационной культуры?
8. Что отражает профиль организационной культуры?
9. Какой тип культуры присущ большинству фирм? Чем определяется необходимость изучения «невротических» организационных культур?
10. Опишите какой-либо тип «невротической» организационной культуры реальной компании. Как эта культура проявляется в практической деятельности организации?
11. Каковы побочные эффекты организационной культуры? Как они помогают организации адаптироваться к внешним изменениям?
12. Что подразумевается под понятиями «личность, определяющая развитие фирмы» и «правлящая верхушка фирмы»? Как их можно отнести к организационной культуре?

Тема 13. «Роль лидера в организационном развитии»

1. Когда возникает необходимость в изменении организации? Каковы могут быть цели изменений?
2. Охарактеризуйте основные элементы базовой модели организационных изменений.
3. Какие факторы рассматриваются как основные составляющие успеха компании в модели МакКинзи? Как изменение одного из этих факторов влияет на изменение других?
4. Какова роль внешних и внутренних двигателей преобразований в управлении организационными изменениями?
5. Почему преобразования в организации сталкиваются с противодействием? Кто (что) может являться источником такого противодействия?
6. Что считают функциональным и дисфункциональным поведением сотрудников?
7. Какие существуют методы управления сопротивлением в организации?
8. Следует ли менять организационную культуру компании?

9. Какие методы изменения организационной культуры получили наибольшее распространение на практике? Что препятствует ее успешному изменению?
10. Каково соотношение понятий «социализация» и «индивидуализация»?
11. Как культура влияет на организационную эффективность?
12. С какими сложностями сталкиваются руководители при создании организационной культуры в новой организации при слиянии компаний?

Тема 15. «Проблемы взаимодействия личностей, групп и организаций в условиях глобализации»

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?

• Пример деловой ситуации для анализа

Используя национальные особенности в организационной культуре, сформулировать 10 вопросов, в ответах на которые будет раскрываться влияние национальной культуры на управление бизнесом. При этом важно, чтобы эти 10 вопросов максимально охватывали все аспекты управления деловой организацией. Например, в случае с "мотивацией" вопрос может выглядеть следующим образом: ориентируетесь ли вы в работе больше на процесс или на результат? Известно, что европейская и азиатская культуры имеют в этом случае различные подходы.

Критерии оценки данной ситуации:

1. Анализ проблемы - насколько верно, комплексно, и в соответствии с действительностью, магистрант сумел выделить причины возникновения проблемы на объекте, описанной в кейсе.
2. Структурирование проблем - насколько четко, логично, последовательно была изложена магистрантом проблема, охарактеризованы участники проблемы, выявлены последствия проблемы и риски для объекта.
3. Предложение стратегических альтернатив - количество вариантов решения проблемы предложенных магистрантом.

4. Обоснование решения - насколько аргументирована позиция магистранта относительно предложенного решения кейса.
5. Логичность и реализуемость плана внедрения стратегической инициативы - насколько соблюдены общепринятые нормы логики в предложенном решении, насколько предложенный план может быть реализован в текущих экономических условиях.

• **Темы рефератов, эссе**

1. Развитие теорий организационного поведения на современном этапе.
2. Особенности мотивации в разных культурах
3. Практическое использование теорий мотивации в современных условиях.
4. Власть и политика в организации (на примере конкретной компании).
5. Проблемы управления многонациональными командами.
6. Зарубежный опыт управления многонациональными командами.
7. Формирование и развитие организационной культуры в международных компаниях.
8. Роль формальных и неформальных групп в компании.
9. Роль большинства и меньшинства в достижении социального консенсуса.
10. Влияние культуры на практику управления.
11. Управление сопротивлением при проведении преобразований.
12. Роль человеческого фактора в управлении ТНК в условиях глобализации.
13. Управление межкультурными различиями в современных корпорациях.
14. Стили корпоративного управления в зарубежных странах (на примере конкретной страны).
15. Процесс глобализации мировой экономики и его влияние на человеческий потенциал организации.

VII. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

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

Положение об организации самостоятельной работы магистрантов (<http://www.rea.ru>)

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

Положение об учебно-исследовательской работе магистрантов в ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» (<http://www.rea.ru>)

Вид учебных занятий	Организация деятельности магистранта
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 удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.
Практическое занятие	Форма организации учебного процесса, предполагающая выполнение магистрантами по заданию и под руководством преподавателя одной или нескольких практических работ.
Анализ деловой ситуации	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы определить необходимые действия.
Письменное домашнее задание	Одна из форм учебной деятельности, направленная на усвоение и запоминание изложенного материала, либо, задание, основанное на самостоятельном усвоении материала, не требующего разъяснения преподавателя на занятии, а также проверка, которая позволяет преподавателю оценить качество усвоения материала, наличие знаний и сформированных профессиональных навыков.
Тест	Средство, позволяющее оценить уровень знаний обучающегося путем выбора им одного из нескольких вариантов ответов на поставленный вопрос. Возможно использование тестовых вопросов, предусматривающих ввод обучающимся короткого и однозначного ответа на поставленный вопрос.

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

Формирование балльной оценки по дисциплине «Организационное поведение и лидерство»

В соответствии с «Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний магистрантов в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова» распределение баллов, формирующих рейтинговую оценку работы магистранта, 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/зачет)	40
ИТОГО	100

1. Текущий рубежный контроль

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

Форма контроля	Наименование раздела/ темы, выносимых на контроль	Форма проведения контроля (тест, контр. работа и др. виды контроля в соответствии с Положением)	Количество баллов, максимально
Текущий контроль	Тема 1. Современный подход к организационному поведению и лидерство	Устный опрос	1
	Тема 2. Анализ основных теорий управления процессами и людьми в организации	Письменный опрос Дискуссия	1 1
	Тема 3. Закономерности развития личности в организации. Лидерские компетенции	Письменный опрос	1
	Тема 4. Анализ основных теорий мотивации и стимулирования персонала в организации	Устный опрос	1
	Тема 5. Основные закономерности и феномены социального развития групп	Письменное домашнее задание	1
	Тема 6. Проблемы групповой динамики и лидерства в современных трудовых коллективах.	Письменный опрос	1
	Тема 7. Феномен власть и лидерство	Устный опрос	1
	Тема 8. Основные проблемы развития организационной культуры и ее влияние на организационное поведение	Письменный опрос Дискуссия	1 1
	Тема 9. Деловая карьера и стресс в жизни лидера. Проблема профессионально-	Устный опрос	1

	го выгорания и сохранения здоровья руководителя.		
	Тема 10. Конфликты в организации и место лидера в них.	Анализ деловой ситуации	1
	Тема 11. Феномен эмоционального лидерства в современных организациях.	Устный опрос	1
	Тема 12. Управление межличностными и межгрупповыми отношениями при помощи лидерства	Письменный опрос	1
	Тема 13. Роль лидера в организационном развитии	Дискуссия	1
	Тема 14. Роль глобального менеджера в деятельности компании	Устный опрос	1
	Тема 15. Проблемы взаимодействия личностей, групп и организаций в условиях глобализации	Анализ деловой ситуации	1
Рубежный контроль	Темы 1-15	Тестирование	3
ИТОГО			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 дисциплины	Вид работы	Количество баллов
По всем темам	Написание статьи в научный сборник	5
	Реферирование новинок профессиональной литературы, периодической профессиональной периодической печати и информационных профессиональных ресурсов с подготовкой доклада.	5
	Написание эссе (реферата)	5
	Выступление с докладом на научной конференции	5
ИТОГО		20

3. Промежуточная аттестация (экзамен/зачет)

Зачет с оценкой по результатам изучения учебной дисциплины «Организационное поведение и лидерство» в 3-м семестре проводится в устной форме. Зачет осуществляется по билетам, включающих 2 теоретических вопроса и 1 практического задания. Практические задания представляют собой рассмотрение и анализ практической ситуации. Возможно проведение зачета на основе выполнения индивидуальной исследовательской работы.

Оценка по результатам зачета 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»	ПК-1	Знает верно и в полном объеме: содержание основных категорий и этапов планирования деятельности производственного (коммерческого) предприятия Умеет верно и в полном объеме: управлять группами (командами) сотрудников, проектами и сетями Владеет навыками верно и в полном объеме: способностью разрабатывать программы развития трудового коллектива и изменений в нем и обеспечивать их реализацию
		ПК-2	Знает верно и в полном объеме: теоретических основ анализа инвестиционных проектов, основ анализа потоков движения денежных средств Умеет верно и в полном объеме: разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию Владеет навыками верно и в полном объеме: способностью обоснования актуальности и формулирования теоретической и практической значимости избранной темы научного исследования
70 – 84 баллов	«хорошо»	ПК-1	Знает с незначительными замечаниями: содержание основных категорий и этапов планирования деятельности производственного (коммерческого) предприятия Умеет с незначительными замечаниями: управлять группами (командами) сотрудников, проектами и сетями Владеет навыками с незначительными замечаниями: способностью разрабатывать программы развития трудового коллектива и изменений в нем и обеспечивать их реализацию

		ПК-2	<p>Знает с незначительными замечаниями: теоретических основ анализа инвестиционных проектов, основ анализа потоков движения денежных средств</p> <p>Умеет с незначительными замечаниями: разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию</p> <p>Владеет навыками с незначительными замечаниями: способностью обоснования актуальности и формулирования теоретической и практической значимости избранной темы научного исследования</p>
50 – 69 баллов	«удовлетворительно»	ПК-1	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками: содержание основных категорий и этапов планирования деятельности производственного (коммерческого) предприятия</p> <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками: управлять группами (командами) сотрудников, проектами и сетями</p> <p>Владеет на базовом уровне, с ошибками: способностью разрабатывать программы развития трудового коллектива и изменений в нем и обеспечивать их реализацию</p>
		ПК-2	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками: теоретических основ анализа инвестиционных проектов, основ анализа потоков движения денежных средств</p> <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками: разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию</p> <p>Владеет на базовом уровне, с ошибками: способностью обоснования актуальности и формулирования теоретической и практической значимости избранной темы научного исследования</p>
менее 50 баллов	«неудовлетворительно»	ПК-1	<p>Не знает на базовом уровне: содержание основных категорий и этапов планирования деятельности производственного (коммерческого) предприятия</p> <p>Не умеет на базовом уровне: управлять группами (командами) сотрудников, проектами и сетями</p> <p>Не владеет на базовом уровне: способностью разрабатывать программы развития трудового коллектива и изменений в нем и обеспечивать их реализацию</p>
		ПК-2	<p>Не знает на базовом уровне: теоретических основ анализа инвестиционных проектов, основ анализа потоков движения денежных средств</p>

			<p>Не умеет на базовом уровне: разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию</p> <p>Не владеет на базовом уровне: способностью обоснования актуальности и формулирования теоретической и практической значимости избранной темы научного исследования</p>
--	--	--	---

Приложение 1

Пример экзаменационного билета

Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
Пермский институт (филиал) Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова
Факультет менеджмента
Кафедра Менеджмента и права

БИЛЕТ ДЛЯ ЗАЧЕТА С ОЦЕНКОЙ № 1
по дисциплине «Организационное поведение и лидерство»
Направление/Специальность «Менеджмент»
Профиль/Программа/Специализация «Магистр делового администрирования»

1. Стадии развития групп в организации.	ПК-1, ПК-2
2. Производственные стрессы и их влияние на организационное поведение сотрудников	ПК-1, ПК-2
Практическое задание №2	ПК-1, ПК-2

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

Заведующий кафедрой _____
(подпись)

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ МАГИСТРАНТОВ ОЧНО-ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ

№ п/п	Наименование разделов и тем	Контактная работа / контактные часы											Самостоятельная работа часы			Формы текуще- го/ рубежного контроля
		Аудиторные часы						Элек- трон ная форма обуче- ния час (Элек)	Индивид уальная консульт ация час (ИК)	Конт. часы по промежу точной ат- тестации (Катт)	Консульта ция перед экзаменом (КЭ)	Конт. часы по промежуточ ной аттеста ции в период экз.сессии (Каттэк)	формы	часы в семестре	Кон- троль/ СР в сессию	
		лекции	Практи- ческие заня- тия	Лабора- тор- ные работы	Все- го Ауд	в том числе интер- активные										
						формы	часы									
1	Тема 1. Современный подход к организационному поведению и лидерство	2	2		4								Лит.	8		Устный опрос
2	Тема 2. Анализ основных теорий управления процессами и людьми в организации		2		2	Д	2						Лит	8		Письменный опрос, дискуссия
3	Тема 3. Закономерности развития личности в организации. Лидерские компетенции	2	2		4								Лит.	8		Письменный опрос
4	Тема 4. Анализ основных теорий мотивации и стимулирования персонала в организации		4		4								Лит.,	9		Устный опрос
5	Тема 5. Основ-		4		4	А.д.с.	2						Лит.,	9		Проверка

	ные закономерности и феномены социального развития групп												Д.з.			письменных домашних заданий
6	Тема 6. Проблемы групповой динамики и лидерства в современных трудовых коллективах.		4		4	А.д.с.	2						Лит.	9		Письменный опрос
7	Тема 7. Феномен власть и лидерство		4		4								Лит.	9		Устный опрос
8	Тема 8. Основные проблемы развития организационной культуры и ее влияние на организационное поведение		2		2	Д	2						Лит.	9		Письменный опрос дискуссия
9	Тема 9. Деловая карьера и стресс в жизни лидера. Проблема профессионального выгорания и сохранения здоровья руководителя.		4		4								Лит.	9		Устный опрос
10	Тема 10. Конфликты в организации и место лидера в них.		2		2	А.д.с.	2						Лит.	9		Анализ деловых ситуаций
11	Тема 11. Феномен эмоционального ли-		2		2								Лит.	9		Устный опрос

	дерства в со- временных организациях.															
12	Тема 12. Управление межличностными и межгрупповыми отношениями при помощи лидерства		2		2	А.д.с.	2						Лит.	9		Письменный опрос
13	Тема 13. Роль лидера в организационном развитии		2		2	Д	2						Лит.	9		Дискуссия
14	Тема 14. Роль глобального менеджера в деятельности компании		2		2								Лит.	10		Устный опрос
15	Тема 15. Проблемы взаимодействие личностей, групп и организаций в условиях глобализации		2		2	А.д.с.	2						Лит.	10		Анализ деловых ситуаций
Итого		4	40		44		16			2				134		
Зачет с оценкой																
Всего по дисциплине: 180 ч		4	40	-	44					2				134		

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

Кафедра Менеджмента и права

ОПОП ВО по программе магистратуры 38.04.02 МЕНЕДЖМЕНТ,

Магистерская программа Магистр делового администрирования

Уровень подготовки Академическая магистратура

№ п/п	Наименование, автор	Выходные данные	Библиотека Пермского ин- ститута (филиала) РЭУ им Г.В.Плеханова		Количество экземпляров на кафедре (в лаборато- рии) (шт.)	Числен- ность студен- тов (чел.)	Показатель обеспеченно- сти студентов литерату- рой: = 1 (при наличии в ЭБС); или =(колонка 4/ колонка 7) (при отсутствии в ЭБС)
			количество печатных экземпля- ров (шт.)	наличие в ЭБС (да/нет), название ЭБС			
1	2	3	4	5	6	7	8
Основная литература							
1.	Теория организации и ор- ганизационное поведение: Учебное пособие / Лапы- гин Ю.Н.	- М.:НИЦ ИНФРА-М, 2017. - 329 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование: Магистратура) (Переплёт) ISBN 978-5-16- 004495-8	X	да, ЭБС «ZNANIUM»	X	X	1,0
2.	Ильин, В. А. Психология лидерства : учебник для бакалавриата и магистрату- ры / В. А. Ильин.	— М. : Издательство Юрайт, 2019. — 311 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8200-8.	X	да, ЭБС «Юрайт»	X	X	1,0
	Всего						
Дополнительная литература							
1.	Организационное проек- тирование: реорганизация, реинжиниринг, гармониза- ция -	М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 196 с.: 60х90 1/16. - (Высшее обра- зование: Магистратура) (Пере- плёт 7БЦ) ISBN 978-5-16- 011880-2	X	да, ЭБС «ZNANIUM»	X	X	1,0

2.	Управление персоналом в России: парадигмы и практика: монография/Кибанов А.Я., Дуракова И.Б.	- М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 154 с.: 60х90 1/16. - (Научная мысль) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-011280-0	X	да, ЭБС «ZNANIUM»	X	X	1,0
3.	Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений / Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.	- М.: Дашков и К, 2018. - 384 с.: ISBN 978-5-394-01312-6 - Режим доступа: http://znaniium.com/catalog/product/415045	X	да, ЭБС «ZNANIUM»	X	X	1,0
4.	Селентьева, Д. О. Политическая имиджелогия : учебное пособие для бакалавриата и магистратуры / Д. О. Селентьева. — 2-е изд., испр. и доп.	— М. : Издательство Юрайт, 2019. — 193 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-9239-7.	X	да, ЭБС «Юрайт»	X	X	1,0
5.	Организационное поведение (для бакалавров). Учебник : учебник / К.Э. Оксинайд.	— Москва : КноРус, 2019. — 401 с. — ISBN 978-5-406-06369-9.	X	да, ЭБС «BOOK.ru»	X	X	1,0
	Всего						
Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы							
	Всего						

Зав.кафедрой _____ / Е.М. Долгополов /

(подпись)

(Ф.И.О.)

«20» мая 2020 г.

Зав. библиотекой _____ /Л.А. Мунирова/

(подпись)

(Ф.И.О.)

«20» мая 2020 г.

