

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный гуманитарный университет»  
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)  
Филиал РГГУ в г. Домодедово

Кафедра гуманитарных и социально-экономических дисциплин

### **Б1.О.10.04 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
Направление подготовки 38.03.02 «Менеджмент»  
Направленность (профиль) «Менеджмент организации»  
Уровень высшего образования бакалавриат  
Форма обучения очная, очно-заочная

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Домодедово 2021

Организационное поведение  
Рабочая программа дисциплины  
Составитель:  
к.с.н., доцент Спорыхина С.Н.

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры гуманитарных и социально-экономических дисциплин  
№ 11 от 10.06.2021 г.

## **ОГЛАВЛЕНИЕ**

### **1. Пояснительная записка**

1.1 Цель и задачи дисциплины

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

### **2. Структура дисциплины**

### **3. Содержание дисциплины**

### **4. Образовательные технологии**

### **5. Оценка планируемых результатов обучения**

5.1. Система оценивания

5.2. Критерии выставления оценок

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

### **6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

6.1. Список источников и литературы

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

### **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

### **8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

### **9. Методические материалы**

9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

9.3. Иные материалы

## **Приложения**

Приложение 1. Аннотация дисциплины

Приложение 2. Лист изменений

## 1. Пояснительная записка

### 1.1. Цель и задачи дисциплины

Рабочая программа учебной дисциплины является частью образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки ФГОС ВО 38.03.02 «Менеджмент».

Цели освоения учебной дисциплины:

- дать студентам основы теоретических знаний и практических навыков по современным формам и методам воздействия на поведение личности и группы для повышения эффективности работы организации;
- сформировать у студентов навыки эффективного управления, основанные на систематизированных знаниях поведения работников в организации.

Задачи дисциплины:

- раскрыть представление о современном состоянии и тенденциях развития организационного поведения;
- изучить классические и современные концепции, характеризующие поведение работников и его влияние на эффективность деятельности организации;
- представить возможные схемы разработки проектов организационных систем, которые ставят в центр человека, его способности и потребности;
- раскрыть методы описания поведения работников, групп, организаций;
- показать способы изменения поведения индивида и группы в соответствии с критериями эффективности работы организации.
- ознакомить с зарубежным и отечественным опытом, условиями его рационального использования.

### 1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине,

Коды компетенции	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; определяет роль каждого участника в команде	Знать: – теоретические основы функционирования и управления организациями; Уметь: – анализировать проблемы, связанные с поведением сотрудников в современных организациях; Владеть: – навыками, связанными с процессами социально-культурного взаимодействия и сотрудничества, – способностью реализовывать педагогическую деятельность и работать в команде;
	УК-3.2 Эффективно взаимодействует с членами команды; участвует в обмене информацией, знаниями и опытом;	Знать: – задачи и методы организационного поведения. Уметь: – решать социальные проблемы трудового коллектива,

	содействует презентации результатов работы команды; соблюдает этические нормы взаимодействия	Владеть: навыками межличностных коммуникаций,
ОПК-1 Понимает состав и смысл поставленных задач с позиции основ экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.1 Понимает состав и смысл поставленных задач с позиции основ экономической, организационной и управленческой теории	Знать: – основы управления персоналом в современных условиях; – поля действий организационного поведения, его механизмов и рычагов; Уметь: – строить модели управления поведением индивидов и групп в организации; Владеть: – навыками, связанными с разработкой и реализацией на практике моделей ОП, отвечающих требованиям времени.
	ОПК-1.2 Эффективно определяет способы решения профессиональных задач с применением важнейших норм современной науки управления и экономики	Знать: – закономерности поведения индивидов и групп в конкурентной среде, определяемые необходимостью эффективной деятельности организации. Уметь: – использовать инструментарий управления основами мотивации людей и групп; Владеть: - приемами профессионального, в том числе и педагогического общения

### 1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационное поведение» является частью модуля «Теория менеджмента», относится к обязательной части блока дисциплин учебного плана по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент».

Изучению дисциплины «Организационное поведение» предшествует изучение следующих дисциплин: «Теория организации», «История управленческой мысли».

Изучение дисциплины основано на следующей предварительно сформированной компетенции: ОПК-1, УК-3.

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин: «Организационная культура», «Деловые коммуникации» и т.д.

## 2. Структура дисциплины

### Для очной формы обучения набор 2021

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 114 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 42 ч, самостоятельная работа обучающихся 72 ч.

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Виды учебной работы (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации
			лекции	Практические занятия	самостоятельная работа	Промежуточная аттестация	
1	Тема 1. Основы организационного поведения	4	1	2	8		собеседование
2	Тема 2. Личность и организация	4	1	2	10		блиц-опрос
3	Тема 3. Мотивация и результативность	4	2	2	8		блиц-опрос
4	Тема 4. Формирование группового поведения в организации	4	2	2	8		блиц-опрос
5	Тема 5. Лидерство в организации	4	2	2	8		блиц-опрос
6	Тема 6. Управление поведением организации	4	2	2	8		блиц-опрос
7	Тема 7. Изменения в организации	4	2	2	6		блиц-опрос
8	Тема 8. Персональное развитие в организации	4	2	2	8		блиц-опрос
9	Тема 9. Формирование поведения индивида	4	2	2	6		блиц-опрос
10	Тема 10. Организационное поведение в системе международного бизнеса	4	4	4	8		блиц-опрос
	Промежуточная аттестация	4	-	-	-	-	Зачет с оценкой
	<b>Всего</b>		<b>20</b>	<b>22</b>	<b>72</b>		

### Для очно-заочной формы обучения набор 2021

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 114 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 24 ч, самостоятельная работа обучающихся 90 ч.

№ п/п	Раздел дисциплины	Семестр	Виды учебной работы (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости Форма промежуточной аттестации
			лекции	Практические занятия	самостоятельная работа	Промежуточная аттестация	
1	Тема 1. Основы организационного поведения	5	1	1	8		собеседование
2	Тема 2. Личность и организация	5	1	1	8		собеседование
3	Тема 3. Мотивация и результативность	5	1	1	8		блиц-опрос
4	Тема 4. Формирование группового поведения в организации	5	1	1	8		блиц-опрос
5	Тема 5. Лидерство в организации	5	1	1	8		блиц-опрос
6	Тема 6. Управление поведением организации	5	1	1	8		блиц-опрос
7	Тема 7. Изменения в организации	5	1	2	8		блиц-опрос
8	Тема 8. Персональное развитие в организации	5	1	2	8		блиц-опрос
9	Тема 9. Формирование поведения индивида	5	1	2	9		блиц-опрос
10	Тема 10. Организационное поведение в системе международного бизнеса	5	1	2	8		блиц-опрос
	Промежуточная аттестация	5	-	-	-	-	Зачет с оценкой
	<b>Всего</b>		<b>10</b>	<b>14</b>	<b>90</b>		

### 3. Содержание дисциплины.

#### Тема 1. Основы организационного поведения

Понятие и направления развития организационного поведения.

Поведение в организации как наука. Междисциплинарный подход к ее изучению.

Связь науки о поведении в организации с управлением персоналом и другими

дисциплинами. Понятие и предмет «Организационное поведение». Методы исследования Организационного поведения. Поведение в организации как система. Ее основные элементы: личность, группа, организация — содержание понятий и их взаимосвязь.

История становления организационного поведения.

Организационное поведение как комбинация традиционных наук в школах бизнеса: «управления» («менеджмента») и «человеческих отношений». основополагающие концепции Организационного поведения. Базисные теоретические подходы к Организационному поведению. Модели Организационного поведения.

## **Тема 2. Личность и организация**

Восприятие и атрибуция.

Сущность и значимость восприятия. Факторы, влияющие на восприятие. Суждения. Предубеждения и стереотипы в оценке людей. Свойства и процесс восприятия. Законы и эффекты восприятия. Ошибки восприятия. Атрибуция. Формирование впечатлений и управление впечатлениями.

Теории поведения личности.

Теории типов. Теории черт. Психодинамические и психоаналитические теории. Бихевиоризм. Гуманизм. Теории социального научения. Ситуационизм. Интеракционизм.

Процесс формирования и развития личности. Личность и работа.

Социально-демографические особенности работников: пол, возраст, семейное положение, стаж работы, статус, образование и т.п. Способности (умственные и физические) и склонности. Влияние способностей на результаты работы. Профессиональная пригодность. Личностные качества работников.

Учет социально-демографических особенностей, способностей и личностных качеств работников в управлении персоналом: при подборе и расстановке кадров, их обучении и развитии, при организации системы компенсаций, поддержании дисциплины, сокращении текучести кадров.

Ценности:

Ценности и источники их формирования. Классификация ценностей. Использование при анализе и прогнозировании поведения в организации.

Установки:

Понятие, компоненты и функции установок. Изменение установок. Удовлетворенность трудом. Факторы, определяющие удовлетворенность работой. Вовлеченность в работу и приверженность организации.

## **Тема 3. Мотивация и результативность**

Сущность и содержание мотивации. Теории мотивации.

Понятие мотивации и мотивационный процесс. Критерии мотивации.

Ранние теории мотивации. Иерархия потребностей (А. Маслоу). Теория «Х» и теория «У» (Д. Макгрегор). Теория факторов мотивации Ф. Герцберга.

Современные теории мотивации. Теория потребностей К. Алдерфера. Классификация потребностей по Ф. Макклелланду. Теория ожиданий. Теория целевых установок.

Теории мотивации в трудах российских ученых. Материальные, духовные и социальные потребности работников.

Мотивация и стимулирование.

Организация системы компенсаций с учетом факторов мотивации. Гибкие формы вознаграждений. Справедливость оплаты как фактор мотивации. Особенности использования теорий мотивации в управлении персоналом: интеграционная мотивационная программа. Гибкое рабочее время. Развитие неспециализированной карьеры. Мотивация должностного роста. Социальные программы.

Механизм мотивации.

Результативность мотивации.



#### **Тема 4. Формирование группового поведения в организации**

Формирование групп и их структура.

Природа группы (понятие и классификация групп, причины объединения людей в группы, стадии развития групп). Характеристики группы (структура, статус, роли, нормы, размер группы, сплоченность). Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации. Потенциальные преимущества и недостатки работы в группе.

Команды в современных организациях.

Рабочая группа и команда: сходство и различие. Модель развития команды. Самоуправляемая команда. Управленческая команда. Условия и факторы эффективности групповой работы.

Управление конфликтами.

Определение конфликта. Теории конфликтов. Оценка конфликта с точки зрения результатов работы организации. Виды конфликтов. Конфликт между личностью и группой. Межгрупповой конфликт. Стадии развития конфликта — их содержание. Последствия конфликта: негативные, позитивные. Искусство управления конфликтом.

#### **Тема 5. Лидерство в организации**

Истоки и классические исследования лидерства.

Понятие лидерства. Теория личностных качеств. Поведенческий подход. Ситуационный подход к лидерству. Современные концепции лидерства.

Организационное лидерство или лидер организации.

Стили руководства. Типы подчиненных и основные стили управления.

Властный аспект организационного лидерства.

Лидерство и власть — общее и отличия. Отношение к власти в зависимости от типа личности. Источники и формы власти. Зависимость — основа власти. Что создает зависимость. Основные тактические способы власти. Власть и политика. Политические стратегии приобретения власти.

Управленческий аспект лидерства.

Требования к современным руководителям (общая характеристика черт, которыми должны обладать лидеры; критерии руководителя–лидера). Делегирование полномочий и ответственности. Принципы и цели делегирования. Проблемы делегирования полномочий и пути их преодоления. Правила делегирования. Преимущества делегирования.

#### **Тема 6. Управление поведением организации**

Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла.

Понятие жизненного цикла организации. Особенности отдельных стадий: создания, роста, зрелости, спада.

Корпоративная (организационная) культура и поведение организации.

Определение организационной культуры — содержание, характеристики, формы. Доминирующая культура, субкультура, контркультура. Сильная и слабая организационная культура. Функции организационной культуры. Составляющие корпоративной культуры. Типы корпоративной культуры. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Формирование и поддержание корпоративной культуры. Формы передачи организационной культуры. Изменение корпоративной культуры.

Формирование репутации организации.

Составляющие репутации организации. Имидж организации. Понятие бренда товара.

Ловушки репутации. Управление репутацией организации.

#### **Тема 7. Изменения в организации**

Организационное развитие.

Модель Мак-Кинси. Основные положения концепции организационного развития. Достоинства и ограничения организационного развития. Изменения в организации. Необходимость изменений. Типы изменений. Стадии изменения. Стили проведения изменений. Управление нововведениями в организации и проведением изменений. Преодоление сопротивления нововведениям. Причины сопротивления изменениям. Виды сопротивления изменениям. Формы проявления сопротивления работников изменениям. Методы преодоления сопротивления изменениям. Стресс: Стресс и его потенциальные источники. Организационный стресс. Сущность индивидуального стресса. Динамика стресса. Факторы, вызывающие стресс. Управление стрессом.

### **Тема 8. Персональное развитие в организации**

Социализация индивида в организации. Сущность процесса социализации. Обучение при вхождении в организацию. Методологическое представление социализации личности в организации. Проблематика организационной социализации. Факторы, способствующие девиации. Классификация преступлений и девиаций на работе. Взаимодействие человека и организационного окружения. Управление карьерой. Сущность карьеры. Жизненный цикл работника как объект управления. Состав и содержание карьеры работника. Управление карьерой работника. Эффективность карьеры.

### **Тема 9. Формирование поведения индивида**

Поведенческий маркетинг. Компетенция персонала. Маркетинг персонала. Управление поведением индивидов внутри организации.

### **Тема 10. Организационное поведение в системе международного бизнеса**

Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний. Модели межкультурных различий. Модель ценностной ориентации А. Клухона и Ф. Стродтбека. Выделение групп стран по признаку сходства культурных ценностей. Модель изучения культурных ценностей Г. Хофстеде. Особенности формирования организационной культуры российских компаний. Адаптация организаций в межкультурной среде.

## **4. Образовательные технологии**

При реализации программы дисциплины «Организационное поведение» используются различные образовательные технологии: аудиторные занятия проводятся в виде лекций и практических занятий. Лекции проводятся по типу лекции-визуализации и лекции-проблемы.

Самостоятельная работа студентов подразумевает подготовку докладов, самоконтроль, подготовку к тестированию, работу с нормативно-правовыми актами и информационными ресурсами. Для самостоятельной работы студентов подготовлены задания для самостоятельной работы, список источников и литературы.

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование темы</i>	<i>Виды учебной работы</i>	<i>Образовательные технологии</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>5</i>

1.	Тема 1. Основы организационного поведения	Лекция 1, практическое занятие 1	Лекция-визуализация Практическое занятие -обсуждение письменных контрольных работ
2.	Тема 2. Личность и организация	Лекция 2, практическое занятие 2	Лекция-беседа Практическое занятие -обсуждение письменных контрольных работ
3.	Тема 3. Мотивация и результативность	Лекция 3, практическое занятие 3	Лекция с разбором конкретных ситуаций Практическое занятие-обсуждение письменных контрольных работ
4.	Тема 4. Формирование группового поведения в организации	Лекция 4, практическое занятие 4	Лекция с разбором конкретных ситуаций Практическое занятие -обсуждение письменных контрольных работ
5.	Тема 5. Лидерство в организации	Лекция 5, практическое занятие 5	Лекция-беседа Практическое занятие -обсуждение письменных контрольных работ
6.	Тема 6. Управление поведением организации	Лекция 6, практическое занятие 6	Лекция с разбором конкретных ситуаций Практическое занятие-обсуждение письменных контрольных работ
7.	Тема 7. Изменения в организации	Лекция 7, практическое занятие 7	Лекция-беседа Практическое занятие -обсуждение письменных контрольных работ
8.	Тема 8. Персональное развитие в организации	Лекция 8, практическое занятие 8	Лекция с разбором конкретных ситуаций Практическое занятие-обсуждение письменных контрольных работ
9.	Тема 9. Формирование поведения индивида	Лекция 9, практическое занятие 9	Лекция с разбором конкретных ситуаций Практическое занятие -обсуждение письменных контрольных работ
10	Тема 10. Организационное поведение в системе международного бизнеса	Лекция 9, Лабораторное занятие 1,2	Лекция-беседа Лабораторное занятие-обсуждение письменных контрольных работ

**Перечень компетенций с указанием этапов их формирования**

№	Код	Наименование темы	Наименование
---	-----	-------------------	--------------

п/п	компетенции		оценочного средства
1	УК-3.1	Тема 1. Основы организационного поведения Тема 2. Личность и организация Тема 3. Мотивация и результативность	Тест Доклад Контрольная работа
2	УК-3.2	Тема 4. Формирование группового поведения в организации Тема 5. Лидерство в организации	Тест Доклад Контрольная работа
3	ОПК-1.1	Тема 6. Управление поведением организации Тема 7. Изменения в организации Тема 8. Персональное развитие в организации	Тест Доклад Контрольная работа
4	ОПК-1.2	Тема 9. Формирование поведения индивида Тема 10. Организационное поведение в системе международного бизнеса	Тест Доклад Контрольная работа

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ. для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

## 5. Оценка планируемых результатов обучения

### 5.1. Система оценивания

Форма контроля	Максимальное количество баллов за одну работу	Максимальное количество баллов всего
Посещение лекций	2	20
Участие в обсуждении теоретических вопросов на круглых столах	5	10
Подготовка и защита доклада	5	10
Тестирование	5	10
Проверочная работа	10	10
Всего за текущий контроль		60
Экзамен		40
Итого за семестр		100

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала		Шкала ECTS
95 – 100	отлично	зачтено	A
83 – 94			B
68 – 82	хорошо		C
56 – 67	удовлетворительно		D
50 – 55			E
20 – 49			неудовлетворительно
0 – 19	не зачтено	F	

## 5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/A,B	«отлично»/» зачтено (отлично)/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне - «высокий».</p>
82-68/C	«хорошо»/» зачтено (хорошо)/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне - «хороший».</p>
67-50/D,E	«удовлетворительно»/	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные</p>

	«зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»	ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами. Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне - «достаточный».
49-0/F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости ,промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

***Перечень примерных вопросов, для подготовки к зачету с оценкой:***

1. Понятие и направления развития организационного поведения.
2. История становления организационного поведения.
3. Сущность и значимость восприятия. Факторы, влияющие на восприятие. Суждения. Предубеждения и стереотипы в оценке людей.
4. Теории поведения человека в организации.
5. Способности: умственные, физические. Влияние способностей на результаты работы. Профессиональная пригодность.
6. Классификация личностных качеств работников. Типы личности и предпочтительные сферы деятельности.
7. Учет социально-демографических особенностей, способностей и личностных качеств работников в управлении персоналом.
8. Ценности и источники их формирования. Классификация ценностей. Использование при анализе и прогнозировании поведения в организации.
9. Удовлетворенность работой. Факторы, определяющие удовлетворенность работой. Система вознаграждений.
10. Понятие мотивации и мотивационный процесс. Критерии мотивации.
11. Ранние теории мотивации (Маслоу, Макгрегор, Герцберг)
12. Современные теории мотивации. Теории мотивации в трудах российских ученых.

13. Организация системы компенсаций с учетом факторов мотивации. Справедливость оплаты как фактор мотивации. Особенности использования теорий мотивации в управлении персоналом.

14. Результативность мотивации.

15. Группа: определение и классификация групп. Причины объединения людей в группы. Стадии развития группы.

16. Характеристики группы. Формальные и неформальные группы, их взаимодействие в организации. Потенциальные преимущества и недостатки работы в группе

17. Рабочая группа и команда: сходство и различие. Модель развития команды. Самоуправляемая команда. Управленческая команда. Условия и факторы эффективности групповой работы

18. Конфликт: определение. Теории конфликтов. Оценка конфликта с точки зрения результатов работы организации. Виды конфликтов.

19. Стадии развития конфликта, их содержание. Последствия конфликта: негативные, позитивные.

20. Анализ конфликта. Искусство управления конфликтом.

21. Лидерство. Теория личностных качеств. Поведенческий подход. Ситуационный подход к лидерству.

22. Современные концепции лидерства. Требования к современным руководителям. Особенности деятельности руководителей.

23. Лидерство и власть: общее и отличия. Источники и формы власти. Зависимость — основа власти.

24. Стили в руководстве: понятие, виды, сравнительная характеристика. Управление по результатам.

25. Руководство и делегирование. Цели делегирования. Принципы передачи полномочий. Правила делегирования. Преимущества делегирования.

26. Понятие жизненного цикла организации. Особенности отдельных стадий.

27. Организационная культура: понятие, содержание, формы. Сильная и слабая культура. Факторы, формирующие организационную культуру.

28. Стадии развития организационной культуры. Ритуалы, символы, язык. Имидж организации. Влияние культуры на поведение работника.

29. Изменения организационной культуры. Возможные барьеры и препятствия.

30. Составляющие репутации организации. Имидж организации. Понятие бренда товара. Ловушки репутации. Управление репутацией организации.

31. Организационное развитие. Основные положения концепции организационного развития. Достоинства и ограничения организационного развития.

32. Необходимость изменений. Типы изменений. Стадии изменения. Стили проведения изменений. Управление проведением изменений.

33. Причины сопротивления изменениям. Виды сопротивления изменениям. Формы проявления сопротивления работников изменениям. Методы преодоления сопротивления изменениям.

34. Стресс и его потенциальные источники. Организационный стресс.

35. Сущность индивидуального стресса. Динамика стресса. Факторы, вызывающие стресс. Управление стрессом.

36. Сущность процесса социализации. Обучение при вхождении в организацию. Проблематика организационной социализации.

37. Сущность карьеры. Состав и содержание карьеры работника. Управление карьерой работника. Эффективность карьеры.

38. Поведенческий маркетинг. Компетенция персонала.

39. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний. Выделение групп стран по признаку сходства культурных ценностей.

40. Модель ценностной ориентации А. К्लукхона и Ф. Стродтбека. Модель изучения культурных ценностей Г. Хофстеде.

**Перечень примерных тестовых заданий:**

**Тест 1.**

1. Что можно отнести к поведенческим чертам личности?
  - а) состояние здоровья
  - б) властность
  - в) самоуверенность
  - г) внешность
  
2. Какие бывают разновидности конфликтов (по количеству участников)?
  - а) межгрупповые
  - б) межличностные
  - в) все ответы верны
  - г) между личностью и группой
  
3. Как называется способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели?
  - а) конфликтность
  - б) лидерство
  - в) полномочия
  
4. Как называются организации, которые применяются в области высоких технологий, при ложных инновационных процессах, основанные на знании и компетенции персонала?
  - а) индивидуалистические организации
  - б) эдхократические организации
  - в) партисипативные организации
  - г) корпоративные организации
  
5. Кто проводил эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений?
  - а) Альберт Бандура
  - б) Элтон Мэйо
  - в) Джордж Келли
  
6. Что такое мотивация?
  - а) достижение личных целей через достижение общих целей
  - б) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации
  - в) достижение желаемого результата
  
7. Как называется состояние индивида, которое возникает в ответ на разнообразные экстремальные воздействия внешней и внутренней среды, которые выводят из равновесия физиологические или психологические функции организма?
  - а) конфликт
  - б) фрустрация
  - в) стресс
  
8. Что подразумевается под скелетом организации, схемой должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации?
  - а) организационный дизайн



- б) организационная культура
- в) организационная структура

9. Какое название носят организации, для которых характерны устойчивый характер производства, четкое разделение труда, иерархия управления, стандартизация деятельности, преобладание организационных ценностей над личными?

- а) партисипативные организации
- б) эдхократические организации
- в) индивидуалистические организации
- г) корпоративные организации

10. Что является наилучшей формой преодоления конфликта?

- а) через стратегию приспособления
- б) через стратегию игнорирования
- в) через стратегию окончательного решения
- г) через стратегию компромисса

11. Что является источниками групповой эффективности?

- а) организационная культура
- б) навыки
- в) групповые нормы
- г) роли+

12. Какова причина существования неформальных коммуникаций в организациях?

- а) В низкой дисциплине в коллективе
- б) В отсутствии авторитета у руководителя
- в) В перегрузке официальных каналов связи
- г) В неформальной структуре организации
- д) В демократическом стиле руководства

13. Определите для каких компаний характерна дивизиональная структура организации:

- а) Для любых компаний
- б) Крупных, диверсифицированных компаний
- в) Компаний, работающих на нескольких различных рыночных сегментах
- г) Средних, специализированных компаний

14. Что делает функциональный конфликт?

- а) дает дополнительную информацию, полезную для принятия решений
- б) затрудняет удовлетворение потребностей отдельной личности
- в) делает процесс принятия решений более эффективным

15. Какие формы имеет власть?

- а) коммерческая власть
- б) законная власть
- в) власть, основанная на принуждении+

16. Что присуще харизматическому лидеру?

- а) обещание вознаграждения
- б) использование законной власти
- в) уверенность в себе и своих подчиненных

- 1) На восприятие влияют:
  - а) ощущения, внутренние и внешние регуляторы поведения
  - б) зрение, слух, осязание, обоняние, вкус.
  - в) расположения, мотивы, интересы, прошлый опыт, ожидания
- 2) Степень удовлетворенности работой зависит от:
  - а) характера, содержания и объема работы, состояния рабочего места и его окружения
  - б) достойной оплаты и возможности продвижения, взаимоотношения с коллегами и руководством
  - в) производительности труда, дисциплины, физического и нравственного здоровья
- 3) Восприятие — это
  - а) простейший психический процесс, состоящий в отражении отдельных свойств предметов и явлений материального мира
  - б) психический процесс отражения в сознании человека совокупности свойств предметов или явлений при их непосредственном воздействии на органы чувств
  - в) психический процесс опосредованного и обобщенного отражения действительности в ходе ее анализа и синтеза
- 4) Ошибки восприятия:
  - а) негативный опыт общения, стереотипы, проекция, мнение других людей
  - б) осмысленность, избирательность, согласованность, непротиворечивость
  - в) константность, предметность, целостность, структурность
- 5) Удовлетворенность работой — это
  - а) набор стандартов и критериев, которым человек следует в своей жизни
  - б) отношение к человеку или явлению, определяющее какую-либо реакцию на них
  - в) одно из основных расположений человека в отношении его работы
- 6) Исходные положения «Теории X» Мак Грегора:
  - а) люди изначально не любят трудиться, у них нет честолюбия, они используют самоуправление и контроль, они стремятся к ответственности;
  - б) люди изначально не любят трудиться, они стараются избавиться от ответственности, необходимо использовать принуждение, контроль и угрозу наказания;
  - в) люди стремятся к ответственности, они используют самоуправление и самоконтроль, приобщение к организационным целям является вознаграждением;
- 7) Мотивация – это
  - а) основной источник активности человека; внутреннее состояние нужды, выражающее их зависимость от конкретных условий существования;
  - б) побуждение к деятельности, связанное с удовлетворением определенной потребности;
  - в) процесс, начинающийся с физиологической или психологической потребности, которая создает побуждение, направленное на достижение вознаграждения.
- 8) Цель процессуальных теорий мотивации:
  - а) выявить наиболее полный перечень потребностей работника, определить их насущность, и в соответствии с этим применить соответствующие внутренние и внешние вознаграждения;
  - б) установить вероятность наступления ожидаемого результата при мотивирующей роли потребностей и различной возможной степени их удовлетворения;
  - в) определить, каким образом среда обитания и организационная культура предприятия стимулируют трудовую деятельность работника и формируют его мотивационную сферу.
- 9) Основные потребности в соответствии с теорией Альдерфера
  - а) потребности власти, достижения, причастность
  - б) потребности существования, связи, роста
  - в) физиологические, врожденные, психологические потребности
- 10) Исходные положения «Теории Y» Мак Грегора
  - а) люди изначально не любят трудиться, у них нет честолюбия, они используют самоуправление и контроль, они стремятся к ответственности;

- б) люди изначально не любят трудиться, они стараются избавиться от ответственности, необходимо использовать принуждение, контроль и угрозу наказания;
- в) люди стремятся к ответственности, они используют самоуправление и самоконтроль, приобщение к организационным целям является вознаграждением;
- 11) Человек верит, что от его усилий зависят полученные результаты; что вознаграждение будет соответствовать полученным результатам; для человека вознаграждение должно быть значимым – основные положения:
- а) теории целеполагания
  - б) теории справедливости
  - в) теории Портера–Лоулера
  - г) теории ожидания В. Врума
- 12) Стимулы, связанные с денежным премированием, должностным продвижением, повышением самостоятельности и ответственности лучше всего использовать:
- а) в фазе экономического роста
  - б) в период экономической стабильности
  - в) в фазе экономического спада
- 13) Исходные положения теории параллельной мотивации Л.С. Выготского
- а) в психике человека существуют высший и низший уровни развития одновременно
  - б) потребности человека делятся на общие и частные
  - в) основу этой теории образуют вместе взятые мотиваторы и гигиенические факторы
- 14) Скользящий график – это:
- а) работник выбирает фиксированное время начала и окончания работы при фиксированном времени за день
  - б) работник может менять время начала и окончания работы при фиксированном времени за день
  - в) фиксируется не ежедневный рабочий день, а еженедельное или ежемесячное время
- 15) Цель мотивационной программы:
- а) использование вознаграждения и наказания для предотвращения нежелательного поведения и поощрения отличного исполнения;
  - б) обеспечение своевременности вознаграждения и правдивой обратной связи о результатах исполнения;
  - в) объединение всех стимулирующих воздействий и использование их для интенсификации производственной или коммерческой деятельности организации.
- 16) Лидерство – это:
- а) возможность и способность руководителя влиять на подчиненных с позиции занимаемой лично им должности
  - б) способность руководителя влиять на поведение подчиненных в силу своей подготовки
  - в) способность оказывать влияние на отдельные личности и группы, направляя их усилия на достижение целей организации
  - г) желание иметь влияние на других
- 17) Харизма – это:
- а) власть, построенная на логике
  - б) власть, построенная на силе личных качеств или способностей лидера
  - в) степень преданного отношения к ее обладателю со стороны подчиненных
  - г) власть, построенная на давней традиции
- 18) Типы лидеров:
- а) переходные и преобразующие
  - б) формальные и неформальные
  - в) авторитарные и демократические
- 19) Источники власти:
- а) делегирование полномочий, принятие решений, способность оказывать влияние
  - б) власть над ресурсами, власть связей, информационная власть, экспертная власть

- в) формальная власть, предусмотренная структурой организации; власть, которую дают определенные личностные качества и знания
- 20) Какому стилю управления соответствует тип подчиненных, которые в состоянии самостоятельно решить задачу, но не хотят брать на себя ответственность:
- а) стиль, основанный на директивах и указаниях
  - б) стиль, сочетающий директивные методы с различными формами участия подчиненных в принятии решений
  - в) стиль, основанный на демократических методах управления
  - г) делегирование полномочий
- 21) Власть – это:
- а) способность лидера побуждать других к исполнению возложенных на них обязательств
  - б) право манипулировать другими или изменять их
  - в) способность влиять на кого-то в целях изменения поведения последнего
  - г) способность обеспечить то, что люди хотели бы иметь
  - д) способность лидера влиять на поведение подчиненных в силу своей подготовки
- 22) Коалиции – это:
- а) объединение усилий, получение поддержки со стороны других людей
  - б) создание благоприятной атмосферы, проявление дружеских отношений
  - в) использование переговоров для достижения согласия
- 23) Формы власти:
- а) вознаграждение, принуждение, власть эксперта, власть примера
  - б) принятие решений, вознаграждение, принуждение
  - в) экспертная власть, власть информации, власть над ресурсами
- 24) Основа власти – зависимость. Она увеличивается при:
- а) принятии решений, основанных на владении информацией
  - б) обладании определенными знаниями и опытом работы
  - в) важности, ограниченности, незаменимости ресурсов
- 25) Изучение всех сторон лидерства в конкретной ситуации – это:
- а) теория личностных качеств
  - б) поведенческий подход
  - в) ситуационный подход
- 26) Позитивные последствия конфликта:
- а) понижение уровня сплоченности членов группы
  - б) стороны больше расположены к сотрудничеству в дальнейшем
  - в) активизация инновационных процессов
  - г) формирование представлений о своих целях как о положительных, а о целях другой стороны – как об отрицательных
- 27) Компромисс – это:
- а) уход от противоречий
  - б) удовлетворение своих интересов без учета интересов другой стороны
  - в) стремление одной из сторон поставить интересы другой стороны выше собственных
  - г) каждая из сторон готова частично пожертвовать своими интересами во имя общих
  - д) поиск взаимовыгодных альтернатив
- 28) Традиционный подход к конфликту:
- а) конфликт представляет собой негативное, разрушительное явление
  - б) конфликт – это естественный элемент существования и развития любой группы
  - в) конфликт имеет не только позитивное значение, но и необходим для эффективного решения задач
- 29) Ситуативные причины конфликтов:
- а) неудовлетворенность актуальной потребности, утомление, усталость
  - б) стремление к власти, борьба за лидерство
  - в) распределение ограниченных ресурсов, взаимозависимость задач
  - г) различия в манере поведения и жизненном опыте, различия в целях

- 30) Конфликт, ведущий к повышению эффективности деятельности организации:
- неформальный
  - общественный
  - конструктивный
  - деструктивный
- 31) Межличностные методы управления конфликтной ситуацией:
- разъяснение требований к работе, структура системы вознаграждений
  - установление иерархии, комплексные цели, оптимальная система вознаграждений
  - уклонение, конфронтация, уступчивость, сотрудничество, компромисс
- 32) Уступчивость – это:
- уход от противоречий
  - удовлетворение своих интересов без учета интересов другой стороны
  - стремление одной из сторон поставить интересы другой стороны выше собственных
  - каждая из сторон готова частично пожертвовать своими интересами во имя общих
  - поиск взаимовыгодных альтернатив
- 33) Особенности людей типа А:
- терпеливы, обладают спокойными манерами, демонстрируют хорошие качественные показатели, никогда не торопятся, отдыхают с чистой совестью;
  - нетерпеливы, пытаются решать несколько задач одновременно, постоянно испытывают недостаток времени, одержимы погоней за количественными показателями;
  - часто торопят события, постоянно испытывают недостаток времени, демонстрируют хорошие качественные показатели, обладают спокойными манерами.
- 34) Методы изменений организационной культуры:
- изменения в культуре без изменений в поведении;
  - изменения деятельности высшего руководящего звена;
  - изменения в области поведения и в области культуры;
  - смена акцентов в кадровой политике.
- 35) Доминирующая культура:
- сумма некоторых ценностей, разделяемых большинством членов организации;
  - свод ценностей, которые разделяют меньшинство членов организации;
  - следствие проблем или опыта, через которые прошли члены какого-либо отдела организации.
- 36) Факторы стресса, зависящие от организации:
- инфляция, переезд на новое место, экономическая нестабильность;
  - личностные проблемы, опыт работы, изменения в обществе;
  - организационная структура, стиль управления, условия труда.
- 37) Управление организационной культурой предполагает:
- организационные цели и личные цели лидера;
  - учет образцов национальной культуры;
  - формирование, укрепление и ее изменение.
- 38) Формы передачи организационной культуры:
- деятельность высшего руководящего звена;
  - отбор персонала и социализация;
  - ритуалы, символы, истории и легенды.
- 39) Какой из перечисленных параметров не входит в модель А. Клухона и Ф. Стродтбека:
- отношение людей к природе;
  - отношение ко времени;
  - дистанция власти;
  - индивидуализм или коллективизм;
  - природа человека;
  - отношение к жизни и деятельности.
- 40) Притягательное клиентурное поведение:

- а) предполагает такое поведение сотрудников, которое направлено на максимальное привлечение клиентов;
- б) поведение сотрудников, направленное на отбор клиентов, с которыми они считают целесообразным работать;
- в) ситуация, при которой сотрудники организации не заинтересованы в работе с клиентами;
- г) поведение сотрудников по отношению к клиентам крайне назойливое.

***Перечень примерных тем контрольных работ (очная и заочная форма обучения):***

1. Этические проблемы управления.
2. Факторы, определяющие отношение работников к труду.
3. Участие работников в управлении — зарубежный опыт и отечественная практика.
4. Деньги как мотивирующая сила — вчера, сегодня, завтра.
5. Менталитет и система управления в России.
6. Мотивация — от теории к практике.
7. Лидерами рождаются или становятся.
8. Конфликт — при каких условиях он может быть полезным для организации.
9. Как управлять конфликтом.
10. Стресс — что может сделать фирма (работник) для понижения его уровня.
11. Поведение в организации в межнациональном контексте (общее и различия между странами).
12. Особенности работы организации в условиях спада и подъема производства.
13. Перспективы развития организационной культуры.
14. Организационная культура (на примере конкретной организации).
15. Источники, формы и тактика власти в организации.
16. Профессиональная пригодность работников.
17. Анализ и прогнозирование результатов инновационной деятельности.
18. Делегирование прав и ответственности.
19. Формирование и деятельность производственных команд.
20. Лидер в команде менеджеров.

***Перечень примерных тем докладов:***

1. Психологические теории личности.
2. Сущность, функции и структура управления.
3. Проблема человеческого фактора в управлении.
4. Типы и виды взаимоотношений в группе.
5. Личность в группе.
6. Стадии развития коллектива.
7. Управление группами.
8. Морально-психологический климат в коллективе.
9. Психологический анализ функций руководителя.
10. Авторитет руководителя.
11. Стиль руководства и его влияние на эффективность деятельности организации.
12. Личность, развитие менеджера и его цели.
13. Пути развития собственной мотивации руководителя.
14. Критерии эффективности деятельности руководителя.
15. Мотивации группы и индивида.
16. Методы стимулирования труда и психологические основы их применения.
17. Инновационная политика менеджера.
18. Речь руководителя и требования, предъявляемые к ней.

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 6.1. Список источников и литературы

#### Основная литература:

1. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-1330-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110572.html>
2. Масалова, Ю. А. Организационное поведение : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/106151.html>

#### Дополнительная литература:

1. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 381 с. — ISBN 978-5-394-03559-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110956.html>
2. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 272 с. — ISBN 978-5-394-03578-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/111023.html>
3. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2019. — 232 с. — ISBN 978-5-394-03249-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/85261.html>

### 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <http://www.eios.dom-rggu.ru/> - электронная информационно-образовательная среда (ЭИОС) филиала РГГУ в г.Домодедово
2. <http://www.znanium.com> - Электронные учебники электронно-библиотечной системы Znanium
3. Министерство финансов РФ - [www.minfm.ru](http://www.minfm.ru)
4. Министерство экономического развития и торговли РФ - [www.economy.gov.ru](http://www.economy.gov.ru)
5. Министерство иностранных дел РФ - [www.gov.ru](http://www.gov.ru)
6. Российский центр содействия иностранным инвестициям при Министерстве экономического развития и торговли РФ - [www.fipc.ru](http://www.fipc.ru)
7. Центральный банк России - [www.cbr.ru](http://www.cbr.ru)
8. Россия и Всемирная торговая организация - [www.wto.ru](http://www.wto.ru)
9. АТЭС - [www.apecsec.org.sg](http://www.apecsec.org.sg)
10. АСЕАН- [www.asean.org](http://www.asean.org)

11. МЕРКОСУР - [www.mercosur.org](http://www.mercosur.org)  
 10. Международный валютный фонд (МВФ) - [www.imf.org](http://www.imf.org)  
 11. Организация Объединенных Наций (ООН) - [www.un.org](http://www.un.org)  
 12. СНГ - [www.cis.minsk.by](http://www.cis.minsk.by)  
 13. ЕвразЭС - [www.evrazes.com](http://www.evrazes.com)  
 14. Конференция ООН по торговле и развитию (ЮНКТАД) - [www.unctad.org](http://www.unctad.org)  
 15. Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) - [www.oecd.org](http://www.oecd.org)  
 16. Институт транснациональных корпораций - [www.itnc.ru](http://www.itnc.ru)  
 17. Федеральная служба государственной статистики России - [www.gks.ru](http://www.gks.ru)  
 18. Российская государственная библиотека - [www.rsl.ru](http://www.rsl.ru)  
 19. Электронно-библиотечная система IPRbooks (ЭБС IPRbooks) - <http://www.iprbookshop.ru>  
 20. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики <http://www.gks.ru/>  
 21. Информационный портал РБК <http://www.rbc.ru/>  
 22. Интернет-журнал «Вся Европа.ш» [www.alleurora.ru](http://www.alleurora.ru).  
 23. Интернет-журнал «Международные процессы» <http://intertrends.ru>.  
 24. Интернет-журнал «Мировое и национальное хозяйство» <http://www.mirec.ru>

Состав современных профессиональных баз данных (БД) и информационно-справочные систем (ИСС) (2021 г.)

№п /п	Наименование
1	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

## 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Реализация учебной дисциплины требует наличия лекционного кабинета со следующим оборудованием:

1. Ноутбук с программным обеспечением Microsoft PowerPoint;
2. Проектор для демонстрации слайдов Microsoft PowerPoint;
3. Экран для демонстрации слайдов Microsoft PowerPoint.

Для преподавания дисциплины необходим доступ к электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС) филиала, электронному каталогу библиотеки института, а также оборудование для мультимедийных презентаций.

Программное лицензионное обеспечение дисциплины: Windows 7 Pro, Windows 8,1, Windows 10 Pro, Microsoft office 2010/2013

Освоение дисциплины предполагает использование академической аудитории для проведения лекционных и практических занятий с необходимыми техническими средствами (оборудование для мультимедийных презентаций).

Состав программного обеспечения (ПО) (2021 г.)

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Операционная система тонких клиентов WТware	WТware	Лицензионное
2	Windows server 2008	Microsoft	Лицензионное
3	Microsoft office 2010/2013	Microsoft	Лицензионное



4	Windows 7 Pro	Microsoft	Лицензионное
5	MyTestXPro	MyTestX	Лицензионное
6	Windows server 2012	Microsoft	Лицензионное
7	Windows 8.1	Microsoft	Лицензионное
8	Windows 10 Pro	Microsoft	Лицензионное
9	Dr. Web	Dr. Web	Лицензионное
10	Касперский	Лаборатория Касперского	Свободно распространяемое
11	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	Свободно распространяемое
12	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	Свободно распространяемое
13	Adobe Acrobat Reader 9	Adobe Systems	Лицензионное
14	Zoom	Zoom	Лицензионное

## **8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
  - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
  - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
  - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
  - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
  - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
  - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
  - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;

- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
  - в печатной форме увеличенным шрифтом;
  - в форме электронного документа;
  - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
  - в печатной форме;
  - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - в печатной форме;
  - в форме электронного документа;
  - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
  - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
  - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
  - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
  - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
  - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
  - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

## **9. Методические материалы**

### **9.1. Планы практических занятий**

## Практическое занятие 1. Основы организационного поведения. (УК-3.1)

### Вопросы для обсуждения:

1. В чем состоит влияние организации на поведение сотрудников?
2. В чем состоит сущность ОП?
3. Что представляет собой предмет ОП как учебной дисциплины?
4. История становления организационного поведения.
5. Модели организационного поведения.
6. Основные теоретические подходы, на которых основывается организационное поведение.

### Основная литература:

1. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-1330-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110572.html>— Режим доступа: для авторизир. Пользователей
2. Масалова, Ю. А. Организационное поведение : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/106151.html>— Режим доступа: для авторизир. Пользователей

### Дополнительная литература:

1. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 381 с. — ISBN 978-5-394-03559-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110956.html>— Режим доступа: для авторизир. Пользователей
2. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 272 с. — ISBN 978-5-394-03578-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/111023.html>— Режим доступа: для авторизир. Пользователей
3. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2019. — 232 с. — ISBN 978-5-394-03249-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/85261.html>— Режим доступа: для авторизир. пользователей

## Практическое занятие 2. Личность и организация.(УК-3.1)

### Вопросы для обсуждения:

1. Чем ощущения отличаются от восприятия?
2. Приведите несколько примеров внешних факторов, которые влияют на выборочность восприятия. Объясните, как работает принцип постоянства восприятия.
3. Что означает термин «стереотип»? Почему он рассматривается как проблема процесса восприятия?
4. Объясните факторы, определяющие восприятие одного человека другим.

5. Как наследственность, окружение и ситуация влияют на черты личности, ее индивидуальность?
6. Какие биографические характеристики личности сильнее всего влияют на производительность, абсентеизм, текучесть, удовлетворенность работой?
7. Назовите известные вам типологии личностей, их назначение.
8. В чем будут заключаться различия в управлении интерналом–подчиненным и экстерналом–подчиненным?
9. Как формируются ценности? Каким образом ценности влияют на установки? Приведите примеры.
10. Что подразумевается под термином «удовлетворенность работой»? Как это связано с установками? Почему менеджерам в своей работе необходимо ее учитывать?

#### **Основная литература:**

1. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-1330-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110572.html>— Режим доступа: для авторизир. Пользователей
2. Масалова, Ю. А. Организационное поведение : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/106151.html>— Режим доступа: для авторизир. Пользователей

#### **Дополнительная литература:**

1. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 381 с. — ISBN 978-5-394-03559-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110956.html>— Режим доступа: для авторизир. Пользователей
2. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 272 с. — ISBN 978-5-394-03578-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/111023.html>— Режим доступа: для авторизир. Пользователей
3. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2019. — 232 с. — ISBN 978-5-394-03249-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/85261.html>— Режим доступа: для авторизир. пользователей

### **Практическое занятие 3. Мотивация и результативность.(УК-3.1)**

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Предыстория развития понятия мотивация.
2. Сущность мотивации персонала.
3. Механизм мотивации. Мотив и стимул.
4. Основные теории мотивации и их использование в практике управления персоналом.
5. Сущность политики материального вознаграждения на предприятии.
6. Мотивационные основы определения границ и структуры заработной платы работника.
7. Мотивация работников на этапах трудовой карьеры.

8. Программы социальной мотивации, направления их развития.
9. Каковы место и роль мотивации в механизме ОП?
10. Что определяет результативность мотивации ОП?
11. Чем обеспечивается повышение результативности мотивации?

#### **Основная литература:**

1. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-1330-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110572.html>— Режим доступа: для авторизир. Пользователей
2. Масалова, Ю. А. Организационное поведение : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/106151.html>— Режим доступа: для авторизир. Пользователей

#### **Дополнительная литература:**

1. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 381 с. — ISBN 978-5-394-03559-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110956.html>— Режим доступа: для авторизир. Пользователей
2. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 272 с. — ISBN 978-5-394-03578-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/111023.html>— Режим доступа: для авторизир. Пользователей
3. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2019. — 232 с. — ISBN 978-5-394-03249-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/85261.html>— Режим доступа: для авторизир. пользователей

#### **Практическое занятие 4. Формирование группового поведения в организации.(УК-3.2)**

##### **Вопросы для обсуждения:**

1. Почему возникает необходимость в создании групп?
2. Какова взаимосвязь между группой и организацией, частью которой эта группа является?
3. Что следует понимать под структурой группы? Опишите ее основные компоненты.
4. Какие факторы определяют сплоченность группы?
5. Как влиять на групповую сплоченность?
6. Охарактеризуйте статус личности в группе, в организации, чем он определяется?
7. Что такое групповое единомыслие и каковы его симптомы?
8. Что такое конфликт? Опишите процесс развития конфликта.
9. Каковы возможные последствия конфликта?
10. Что является основной характеристикой межгруппового конфликта? Приведите пример такого конфликта.
11. Зачем необходимо управлять межгрупповыми конфликтами? Какие возможно применять методы?

### Основная литература:

1. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-1330-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110572.html>— Режим доступа: для авторизир. Пользователей
2. Масалова, Ю. А. Организационное поведение : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/106151.html>— Режим доступа: для авторизир. Пользователей

### Дополнительная литература:

1. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 381 с. — ISBN 978-5-394-03559-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110956.html>— Режим доступа: для авторизир. Пользователей
2. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 272 с. — ISBN 978-5-394-03578-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/111023.html>— Режим доступа: для авторизир. Пользователей
3. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2019. — 232 с. — ISBN 978-5-394-03249-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/85261.html>— Режим доступа: для авторизир. пользователей

### Практическое занятие 5. Лидерство в организации.(УК-3.2)

#### Вопросы для обсуждения:

1. Опишите достоинства и недостатки теорий лидерства, основанных на личностных качествах.
2. Охарактеризуйте поведенческие теории лидерства. Каково их практическое применение?
3. Опишите теории лидерства, основанные на ситуационном подходе к лидерству.
4. Дайте характеристику харизматических качеств лидера. Приведите примеры известных вам «харизматических» лидеров.
5. Опишите критерии руководителя-лидера и оцените себя с точки зрения их наличия.
6. Оцените преимущества и недостатки делегирования полномочий.
7. Охарактеризуйте сущность власти и лидерства и их различия.
8. Что такое власть? В чем заключается основной постулат власти?
9. Перечислите основы и источники власти. Расскажите о тактических способах власти.
10. В чем заключаются опасности нарушения баланса власти в организации?
11. В чем, по вашему мнению, заключаются этические аспекты власти? Каково отношение к ним в разных странах?

### Основная литература:

1. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-1330-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110572.html>— Режим доступа: для авторизир. Пользователей
2. Масалова, Ю. А. Организационное поведение : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/106151.html>— Режим доступа: для авторизир. Пользователей

### **Дополнительная литература:**

1. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 381 с. — ISBN 978-5-394-03559-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110956.html>— Режим доступа: для авторизир. Пользователей
2. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 272 с. — ISBN 978-5-394-03578-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/111023.html>— Режим доступа: для авторизир. Пользователей
3. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2019. — 232 с. — ISBN 978-5-394-03249-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/85261.html>— Режим доступа: для авторизир. пользователей

## **Практическое занятие 6. Управление поведением организации. (ОПК-1.1)**

### **Вопросы для обсуждения:**

1. Что такое жизненный цикл организации, из каких стадий он состоит? Дайте характеристику каждой из стадий.
2. Каковы особенности организационного поведения на различных стадиях жизненного цикла?
3. Какими факторами определяется процесс выработки и принятия современных решений?
4. Опишите технологию принятия вами управленческих решений и оцените ее эффективность.
5. Оцените проведение совещаний как систему принятия коллективных решений.
6. Приведите примеры организаций с субкультурами и контркультурой.
7. Как формируется и поддерживается организационная культура?
8. Каковы функции организационной культуры?
9. Что входит в понятие «имидж фирмы»?
10. Почему репутация организации зависит от поведения ее сотрудников? Для организаций каких направлений деятельности это наиболее характерно?
11. Как формируется корпоративная культура конкретной организации? Приведите примеры.

### **Основная литература:**

1. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-1330-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110572.html>

2. Масалова, Ю. А. Организационное поведение : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/106151.html>

### **Дополнительная литература:**

1. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 381 с. — ISBN 978-5-394-03559-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110956.html>

2. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 272 с. — ISBN 978-5-394-03578-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/111023.html>

3. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2019. — 232 с. — ISBN 978-5-394-03249-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/85261.html>

### **Практическое занятие 7. Изменения в организации. (ОПК-1.1)**

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. Каковы теоретические рамки организационного развития?
2. С какими основными движущими силами изменений сталкиваются современные организации?
3. Почему возникают силы сопротивления организационным изменениям? Какова природа этих сил?
4. Назовите несколько причин, по которым работники будут оказывать сопротивление изменениям. Что необходимо сделать, чтобы снизить противодействие?
5. Какие действия следует выполнить для успешного проведения организационных изменений?
6. Что такое стресс и каковы его источники?
7. Охарактеризуйте факторы стресса, зависящие от организации.
8. Опишите факторы стресса, зависящие от работника.
9. В чем заключается тактика управления стрессом на уровне организации?
10. Что должен знать работник для предупреждения негативных последствий стресса?
11. Каковы возможные последствия стресса для работника?
12. Каково влияние стресса на производительность работников, их дисциплину и текучесть?

#### **Основная литература:**

1. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-1330-8. — Текст : электронный //



Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110572.html>— Режим доступа: для авторизир. Пользователей

2. Масалова, Ю. А. Организационное поведение : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/106151.html>— Режим доступа: для авторизир. Пользователей

### **Дополнительная литература:**

1. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 381 с. — ISBN 978-5-394-03559-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110956.html>— Режим доступа: для авторизир. Пользователей

2. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 272 с. — ISBN 978-5-394-03578-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/111023.html>— Режим доступа: для авторизир. Пользователей

3. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2019. — 232 с. — ISBN 978-5-394-03249-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/85261.html>— Режим доступа: для авторизир. пользователей

### **Практическое занятие 8. Персональное развитие в организации. (ОПК-1.1)**

#### **Вопросы для обсуждения:**

1. От успешности какого процесса социализации зависит развитие как члена организации, так и самой организации?
2. Какие проблемы сопутствуют процессу вхождения человека в организацию?
3. В чем состоит самая труднопреодолимая сложность организационной социализации?
4. В чем состоит различие в подходах к построению взаимодействия человека и организационного окружения?
5. Что представляет собой карьера работника?
6. Каковы место и роль карьеры в формировании организационного поведения работника?
7. Какие задачи ставятся и решаются в цикле управления карьерой?
8. Чем обуславливается необходимость управления карьерой работника?

#### **Основная литература:**

1. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-1330-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110572.html>

2. Масалова, Ю. А. Организационное поведение : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/106151.html>

### Дополнительная литература:

1. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 381 с. — ISBN 978-5-394-03559-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110956.html>
2. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 272 с. — ISBN 978-5-394-03578-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/111023.html>
3. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2019. — 232 с. — ISBN 978-5-394-03249-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/85261.html>

### Практическое занятие 9. Формирование поведения индивида. (ОПК-1.2)

#### Вопросы для обсуждения:

1. Что представляет собой поведенческий маркетинг?
2. Что входит в понятие «лояльность клиента»?
3. Почему необходимо изучать поведение клиентов?
4. Что из себя представляет модель поведения посетителей сайтов?
5. Как поведенческий маркетинг связан со стратегией развития организации?
6. Что такое компетенция персонала? Охарактеризуйте жизненный цикл компетенции.
7. Приведите пример квазиклиентурного поведения сотрудников организации. Как это может сказаться на эффективности деятельности организации?
8. В чем состоит управление компетенцией персонала?
9. Охарактеризуйте этапы управления поведением сотрудников.

#### Основная литература:

1. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-1330-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110572.html>— Режим доступа: для авторизир. Пользователей
2. Масалова, Ю. А. Организационное поведение : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/106151.html>— Режим доступа: для авторизир. Пользователей

### Дополнительная литература:

1. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 381 с. — ISBN 978-5-394-03559-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110956.html>— Режим доступа: для авторизир. Пользователей

2. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 272 с. — ISBN 978-5-394-03578-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/111023.html>— Режим доступа: для авторизир. Пользователей

3. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2019. — 232 с. — ISBN 978-5-394-03249-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/85261.html>— Режим доступа: для авторизир. пользователей

## **Практическое занятие 10. Организационное поведение в системе международного бизнеса. (ОПК-1.2)**

### **Вопросы для обсуждения:**

1. Почему важно знать национальную культуру и особенности поведения представителей различных стран?
2. Какие аспекты национальной культуры оказывают влияние на ОП и организационную культуру компании?
3. Раскройте сущность модели изучения культурных ценностей Г. Хофстеде.
4. Объясните своими словами значение термина «культура»? Чем он отличается от понятия «организационная культура»?
5. Назовите некоторые из основных параметров, которые характеризуют культурные ориентации в обществе. Опишите вкратце каждый из них.
6. Как восприятие, стереотипизация и этноцентризм влияют на коммуникации между работниками в разных культурах?
7. Как многонациональные корпорации могут сделать своих менеджеров более чуткими к культуре страны, куда их направляют работать?
8. Чем объясняются некоторые отличия в мотивации работников в разных культурах?
9. Какие основные факторы влияют на управленческое лидерство в разных странах?
10. Опишите свойства менеджера, компетентного для работы в транснациональной среде. Чем он отличается от менеджера, использующего традиционные подходы при работе в международной среде, и почему в настоящее время необходим именно транснациональный подход?

### **Основная литература:**

1. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-1330-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110572.html>— Режим доступа: для авторизир. Пользователей

2. Масалова, Ю. А. Организационное поведение : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/106151.html>— Режим доступа: для авторизир. Пользователей

### **Дополнительная литература:**

1. Басенко, В. П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений : учебное пособие / В. П. Басенко, Б. М. Жуков, А. А. Романов. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 381 с. — ISBN 978-5-394-03559-3. — Текст : электронный // Электронно-

библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110956.html>— Режим доступа: для авторизир. Пользователей

2. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2020. — 272 с. — ISBN 978-5-394-03578-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/111023.html>— Режим доступа: для авторизир. Пользователей

3. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. — 2-е изд. — Москва : Дашков и К, 2019. — 232 с. — ISBN 978-5-394-03249-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/85261.html>— Режим доступа: для авторизир. пользователей

## 9.2. Методические рекомендации по выполнению контрольных работ

### 1. Суть и значение контрольной работы.

Контрольная работа является документом, свидетельствующими об уровне самостоятельной работы и степени овладения студентами программного материала и его умением кратко и доходчиво проанализировать и изложить в письменной форме выбранную тему.

Выполнение работ существенно влияет на самообразование студентов как специалистов в области деловых коммуникаций, так как это является важным видом самостоятельной интеллектуальной деятельности.

### 2. Цели контрольной работы:

Целью работы являются: развитие интереса студента(ки) к проблемам деловой коммуникации; умение работать с различными источниками информации; делать правильные выводы и эффективные предложения.

### 3. Порядок подготовки контрольной работы.

Тема контрольной работы выбирается студентами самостоятельно.

После выбора темы слушателям необходимо составить предварительный список литературы. Весьма полезно использование оперативных материалов конкретных предприятий и организаций, а также иностранных источников.

Готовая работа в напечатанной форме сдается ведущему курс преподавателю.

### 4. Требования к контрольной работе.

Главный критерий качества работы – полнота и комплексность освещения темы. Каждый раздел работы должен начинаться с соответствующего заголовка по оглавлению с нумерацией каждой страницы. Работа, не отвечающая определенным нормам, к защите не допускается. Небрежно выполненная работа также к защите не допускается.

Работа должна состоять из: оглавления, введения, основных разделов работы, расчетной части (если это курсовая работа), заключения и списка литературных источников.

### 5. Примерная схема структуры контрольной работы.

*Титульный лист*

*Оглавление* - содержание работы с нумерацией страниц.

*Введение.* Здесь формируются цели и задачи работы, обосновываются актуальность и практическая значимость темы, мотивы выбора. Можно отметить также трудности, встретившиеся при написании работы, характер использованных источников.

*Основные разделы работы.* Два, три и более разделов, для полноты освещения темы по основным постановочным вопросам. Постановочные вопросы – это вопросы, раскрывающие суть проблемы или темы. Каждый раздел начинается с заголовка, указанного в оглавлении или содержании с порядковым номером раздела.

*Заключение.* В нем формируются выводы, предложения или рекомендации по совершенствованию мероприятий, касающихся выбранной вами темы.

*Список использованных источников и литературы.* Здесь перечисляются источники, нормативные акты, официальные статистические сборники и публикации, монографии, статьи, периодические издания и так далее, которые были использованы при выполнении контрольной работы (обязательно указывать год и место издания).

*Приложение* включает таблицы, схемы, графики, копии контрактов, соглашений, писем, расчеты и т.д. . Причем их наличие значительно повышает ценность работы.

## АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Рабочая программа учебной дисциплины «Организационное поведение» является частью образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки ФГОС ВО 38.03.02 «Менеджмент».

Цели освоения учебной дисциплины:

- дать студентам основы теоретических знаний и практических навыков по современным формам и методам воздействия на поведение личности и группы для повышения эффективности работы организации;
- сформировать у студентов навыки эффективного управления, основанные на систематизированных знаниях поведения работников в организации.

Задачи дисциплины:

- раскрыть представление о современном состоянии и тенденциях развития организационного поведения;
- изучить классические и современные концепции, характеризующие поведение работников и его влияние на эффективность деятельности организации;
- представить возможные схемы разработки проектов организационных систем, которые ставят в центр человека, его способности и потребности;
- раскрыть методы описания поведения работников, групп, организаций;
- показать способы изменения поведения индивида и группы в соответствии с критериями эффективности работы организации.
- ознакомить с зарубежным и отечественным опытом, условиями его рационального использования.

### 1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине,

Коды компетенции	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-3. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1 Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели; определяет роль каждого участника в команде	Знать: <ul style="list-style-type: none"> <li>– теоретические основы функционирования и управления организациями;</li> </ul> Уметь: <ul style="list-style-type: none"> <li>– анализировать проблемы, связанные с поведением сотрудников в современных организациях;</li> </ul> Владеть: <ul style="list-style-type: none"> <li>– навыками, связанными с процессами социально-культурного взаимодействия и сотрудничества,</li> <li>– способностью реализовывать педагогическую деятельность и работать в команде;</li> </ul>
	УК-3.2 Эффективно взаимодействует с членами команды; участвует в обмене информацией, знаниями и опытом; содействует	Знать: <ul style="list-style-type: none"> <li>– задачи и методы организационного поведения.</li> </ul> Уметь: <ul style="list-style-type: none"> <li>– решать социальные проблемы трудового коллектива,</li> </ul> Владеть:

	презентации результатов работы команды; соблюдает этические нормы взаимодействия	навыками межличностных коммуникаций,
ОПК-1 Понимает состав и смысл поставленных задач с позиции основ экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.1 Понимает состав и смысл поставленных задач с позиции основ экономической, организационной и управленческой теории	Знать: – основы управления персоналом в современных условиях; – поля действий организационного поведения, его механизмов и рычагов; Уметь: – строить модели управления поведением индивидов и групп в организации; Владеть: – навыками, связанными с разработкой и реализацией на практике моделей ОП, отвечающих требованиям времени.
	ОПК-1.2 Эффективно определяет способы решения профессиональных задач с применением важнейших норм современной науки управления и экономики	Знать: – закономерности поведения индивидов и групп в конкурентной среде, определяемые необходимостью эффективной деятельности организации. Уметь: – использовать инструментарий управления основами мотивации людей и групп; Владеть: - приемами профессионального, в том числе и педагогического общения

По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета с оценкой. Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачётные единицы.

**ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ**

№	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола