

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФГБОУ ВО «ИГУ»
ИНСТИТУТ СОЦИАЛЬНЫХ НАУК
Кафедра культурологии и управления социальными процессами



Б1.Б.09 Организационное поведение

(индекс дисциплины по учебному плану, наименование дисциплины)

Направление подготовки: **38.03.02 Менеджмент**
(код, наименование направления подготовки)

Тип образовательной программы: **прикладной бакалавриат**

Направленность (профиль) подготовки: **Менеджмент организации**
(наименование профиля)

Квалификация (степень) выпускника: **БАКАЛАВР**

Форма обучения: *очная*
(с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий)

Согласовано с УМК
Института социальных наук

Протокол № 10 от 17 июня 2020 г.

Председатель УМК,
профессор Т.И. Грабельных

Рекомендовано кафедрой культурологии и
управления социальными процессами

Протокол № 10 от 29 мая 2020 г.

Заведующий кафедрой,
доцент Н.В. Деренко

Иркутск 2020 г.

Содержание

1. Цели и задачи дисциплины	3
2. Место дисциплины в структуре ООП.....	3
3. Требования к результатам освоения дисциплины.....	3
4. Объем дисциплины и виды учебной работы.....	4
5. Содержание дисциплины	4
5.1. Содержание разделов и тем дисциплины.....	4
5.2. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами.....	6
5.3. Разделы и темы дисциплин и виды занятий.....	6
6. Перечень семинарских, практических занятий, лабораторных работ, план самостоятельной работы студентов, методические указания по организации самостоятельной работы студентов.....	8
6.1. Перечень практических занятий.....	8
6.2. План самостоятельной работы студентов	8
6.3. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов.....	12
7. Примерная тематика курсовых работ (проектов).....	13
8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	13
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины.....	17
10. Образовательные технологии:	17
11. Оценочные средства (ОС).....	20
11.1. Материалы для проведения текущего и промежуточного контроля знаний студентов	20
11.2. Оценочные средства текущего контроля.....	21
11.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации (в форме экзамена).....	36

1. Цели и задачи дисциплины

Цель курса – сформировать у студентов представления о структуре организации и основных процессах, происходящих в ней. Показать влияние внутриорганизационных процессов на поведение групп и личности. Представить основы теоретических знаний и способствовать развитию практических навыков по современным методам управления поведением личности в организации.

Задачи курса:

- охарактеризовать объект и предмет организационного поведения, его связь с другими науками – социологией управления, организационной психологией, психологией менеджмента, управленческой антропологией и др.
- рассмотреть методологические особенности организационного поведения как науки, раскрыть природу поведения, природу человека и природу организации;
- охарактеризовать основы теории личности для моделирования поведения индивида, группы и организации;
- обосновать различные модели поведения, которые можно использовать при управлении организационным поведением;
- изучить систему элементов групповой динамики, что позволит осмыслить значимость сложных динамических процессов, происходящих в группе.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Учебная дисциплина «Организационное поведение» относится к базовой части образовательной программы прикладного бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 – Менеджмент, направленность (профиль) Менеджмент организации. Предшествующие дисциплины, на которые данная дисциплина опирается: «Управление человеческими ресурсами», «Менеджмент», а также на «Социологию». Последующие дисциплины, для которых освоение данной дисциплины необходимо: «Управление некоммерческими организациями», «Методы переподготовки и повышения квалификации персонала».

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины (модуля) направлен на формирование следующих компетенций:

ОК – 5 - способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия – частично;

ОК – 6 - Способностью к самоорганизации и самообразованию;

ОПК – 3 - Способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

В результате изучения дисциплины студент должен:

- **знать** теории поведения человека в организации; содержательные и процессуальные теории мотивации; различные подходы к объяснению лидерства; принципы и методы управления конфликтными ситуациями и стрессом; специфику организационного поведения в контексте международного бизнеса;
- **уметь:** анализировать поведение индивидуальных работников в организации с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий; прогнозировать влияние различных форм совместной деятельности на характер межличностных отношений; использовать разнообразные коммуникативные средства;
- **владеть** современными методами управления эффективностью труда на уровне организации, подразделения, отдельного работника, технологиями диагностических процедур, связанных с оценкой личностных качеств персонала и эффективности используемой в организации системы мотивации труда, различными способами разрешения

конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов / зачетных единиц	Семестр, час.			
				7	
Аудиторные занятия (всего)	72/2			72	
Из них объем занятий с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (при необходимости)	72/2			72	
В том числе:	-	-	-	-	
Лекции	36/1			36	
Практические занятия (ПЗ)	36/1			36	
Самостоятельная работа (всего)	68/1,8			68	
В том числе:	-	-	-	-	
Подготовка докладов и сообщений	10/0,2			10	
Подготовка презентаций	10/0,2			10	
Разработка проекта	10/0,2			10	
<i>Другие виды самостоятельной работы</i>	38/1,1			38	
Вид промежуточной аттестации (экзамен)	36/1			36	
КСР	4/0,1			4/0,1	
Контактная работа (всего)	76/2,1			76	
Общая трудоемкость зачетные единицы	часы			180	
				5	

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов и тем дисциплины

РАЗДЕЛ 1. ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ

Тема 1. Современные подходы к организационному поведению

История формирования, предмет и проблематика организационного поведения. Хоторнские исследования.

Смежные области знания: социальная психология, социология, теории организации, антропология и др.

Уровни анализа организационного поведения: индивид, группа, организация. основополагающие концепции организационного поведения, охватывающие природу человека и природу организации.

Формирование новой парадигмы организационного поведения.

Влияние организационного поведения на эффективность деятельности организации.

Виды эффективности: индивидуальная, групповая, организационная. Соотношение между видами эффективности. Критерии эффективности.

Система организационного поведения как основа идентификации человеческих и организационных факторов эффективного управления организацией.

Элементы системы организационного поведения: философия, ценности, видение, миссия.

Модели организационного поведения: авторитарная, опекунская, поддерживающая, коллегиальная. Сравнительный анализ моделей организационного поведения.

Тема 2. Теории поведения человека в организации

Теоретическое обоснования понятия «поведение». Подходы к поведению человека: когнитивный, бихевиористский, подход социального научения.

Структура индивидуального поведения. Различия в индивидуальном поведении. Базовые психологические характеристики: восприятие, жизненная позиция личности, индивидуально-типологические особенности личности.

Тема 3. Личность и организация

Специфика изучения личности в контексте организационного поведения.

Теория личности: психоанализ, поведенческая психология, теория личности черт, гуманистическая психология.

Взаимодействие человека и ситуации. Социализация работника в организации. Установки работников организации. Природа установок и удовлетворение процессом труда. Положительные и негативные эффекты установок сотрудников.

Двусторонний характер отношений в процессе труда. Обязательства организации перед личностью. Индивидуальная ответственность перед организацией.

Тема 4. Коммуникативное поведение в организации

Определение коммуникации. Структура коммуникации в организации. Критерии оценки коммуникативной структуры организации.

Коммуникация как элемент управленческой деятельности. Коммуникация как процесс. Этапы формирования и передачи сообщения.

Коммуникативные барьеры. Три типа барьеров: личностные, физические и семантические. Цели и методы нисходящих коммуникаций. Средства, используемые для нисходящих коммуникаций. Способы улучшения нисходящих коммуникаций.

Специфика восходящих коммуникаций. Методы повышения эффективности восходящих коммуникаций.

Тема 5. Мотивация и результативность организации

Определение понятия «мотивация». Потребности, побуждения, вознаграждения как основания процесса мотивации.

Первичные мотивы человека. Общие (стимулирующие) мотивы. Вторичные мотивы.

Содержательные теории трудовой мотивации. Диспозиционные теории мотивации труда. Теория трудовой мотивации Альдерфера. Двухфакторная теория мотивации Герцберга. Когнитивные теории мотивации труда. Мотивационная теория Врума. Модель Портера-Лоулера.

Современные теории трудовой мотивации. Теория баланса, теория справедливости Адамса. Теория атрибуции Хайдера.

РАЗДЕЛ 2. ПОВЕДЕНИЕ ГРУПП В ОРГАНИЗАЦИИ

Тема 6. Формирование группового поведения в организации

Сущностная природа групп. Динамика формирования групп. Теория формирования групп.

Практические аспекты формирования групп. Типы групп: первичные группы, коалиции, группы принадлежности, референтные группы. Внутренние и внешние группы. Неформальные и формальные группы.

Построение эффективных групп и команд. Роль командной работы в организации. Понятие «команды». Типы команд. Исследование эффективности групп и команд.

Тема 7. Анализ и конструирование организаций

Структура организации как основа организационного поведения. Классическая теория и строение организации. Бюрократическая модель. Современный взгляд на бюрократию. Модификации бюрократических структур.

Современные способы конструирования организаций.

Тема 8. Управление поведением организации

Особенности организационного поведения на различных этапах жизненного цикла организации.

Понятие, структура, содержание организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Ценности организационной культуры.

Изменение организационной культуры.

Тема 9. Лидерство в организации

Общая характеристика феномена лидерства. Особенности управленческого лидерства. Лидерство и организационная власть. Концепция эффективности управленческого лидерства.

Управленческий лидер: личностные качества и их эффективность. Компетентность лидера как фактор эффективности.

Стили лидерства. Теории демократического и авторитарного стилей лидерства. Нормативная модель стилей лидерства.

Сила и влияние управленческого лидера. Механизм, способы, средства влияния.

РАЗДЕЛ 3. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ

Тема 10. Персональное развитие в организации

Определение карьеры. Выбор карьеры как отражение ориентаций личности. Показатели результативности карьеры.

Стадии карьеры: штат, прогресс (успех), поддержка, уход. Планирование карьеры.

Социализация как связующее звено между эффективностью карьеры и организационной эффективностью.

Тема 11. Управление изменениями в организации

Организационное развитие как планируемое, управляемое изменение организации.

Типы организационного развития.

Планирование организационного развития. Методы организационного развития.

Основные этапы разработки и внедрения программы организационного развития.

Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса

Влияние национальной культуры на особенности организационного поведения.

Базовые изменения, отличающихся друг от друга культур.

Специфика поведения в разных культурах. Параметры межкультурных различий.

Тенденции в развитии организационного поведения.

5.2 Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№№ разделов и тем данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин								
1.	Управление некоммерческими организациями.	x	x	x		x				x
2.	Методы переподготовки и повышения квалификации персонала.	x	x	x		x			x	x

5.3. Разделы и темы дисциплин и виды занятий

№	Наименование	Наименование темы	Виды занятий в часах
---	--------------	-------------------	----------------------

п/п	раздела		Лекции.	Практ зан.	Се-мин	КСР	СРС	Всего
	Раздел 1. Понятие и сущность организационного поведения	Тема 1.Современные подходы к организационному поведению.	3	2			5	10
		Тема 2. Теории поведения человека в организации.	3	2			6	11
		Тема 3. Личность и организация.	3	4		1	8	16
		Тема 4. Коммуникативное поведение в организации.	3	4		1	6	14
		Тема 5. Мотивация и результативность организации.	3	2			5	10
	Раздел 2. Поведение групп в организации.	Тема 6. Формирование группового поведения в организации.	3	4		1	6	14
		Тема 7. Анализ и конструирование организаций.	3	2			6	11
		Тема 8. Управление поведением организации.	3	4			6	13
		Тема 9. Лидерство в организации	3	2			5	10
	Раздел 3. Управление организационными изменениями.	Тема 10. Персональное развитие в организации.	3	6		1	5	15
		Тема 11. Управление изменениями в организации.	3	2			5	10
		Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса.	3	2			5	10
		Экзамен						36
		Всего	36	36		4	68	180

6. Перечень семинарских, практических занятий, лабораторных работ, план самостоятельной работы студентов, методические указания по организации самостоятельной работы студентов

6.1. Перечень практических занятий

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины (модуля)	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоемкость (час.)	Оценочные средства	Формируемые компетенции
	Раздел 1. Понятие и сущность организационного поведения	Личность и организация.	6	Устный опрос Доклад Проект	ОК – 5; ОК -6
		Коммуникативное поведение в организации.	4	Устный опрос; Доклад Проект	ОК -5
	Раздел 2. Поведение групп в организации.	Группы и команды как объект управления и основа организации.	6	Устный опрос; Доклад Проект	ОК- 5
		Анализ и конструирование организаций.	2	Устный опрос; Доклад Проект	ОПК- 3
		Управление поведением в организации.	6	Устный опрос; Доклад	ОК – 6 ОПК - 3
		Лидерство в организации.	2	Устный опрос; Доклад Проект	ОК – 5 ОК -6
	Раздел 3. Управление организационными изменениями.	Персональное развитие в организации.	6	Устный опрос; Доклад Проект	ОК- 6
		Влияние организационной культуры на поведение.	4	Устный опрос.	ОПК – 3
	Всего:		36		

6.2. План самостоятельной работы студентов

№ п/п	Тема	Вид самостоятельной работы	Задание	Рекомендуемая литература	Количество часов
1	Тема 1. Со-	Подготовка сообще-	Составить таблицу:	Основная:	3

	временные подходы к организационному поведению.	ния по теме: «Какие современные подходы к организационному поведению нуждаются в пересмотре и почему?». Аналитическая записка, экспертное заключение по результатам анализа конкретной организации.	«Современные подходы к организационному поведению». Проанализируйте: какие вопросы, касающиеся проблематики организационного поведения можно отметить в изучаемой организации.	(номер в списке рабочей программы): 1; 2; Дополнительная: 1; 2; 3; 4; 5	
2	Тема 2. Теории поведения человека в организации.	Защита проекта.	Таблица: «Теории поведения человека в организации». Предложите методы совершенствования контроля организационного поведения работников	Основная: (номер в списке рабочей программы): 1; 2; Дополнительная: 1; 2; 3; 4; 5	3
3-4	Тема 3. Личность и организация.	Разработка методики анализа потерь рабочего времени в организации и проведение мини – исследования. Оформление результатов исследования в виде экспертного заключения.	Проанализируйте эффективность расходования личного времени. Представьте результаты в письменном виде: методика анализа «потерь рабочего времени», методика выявления «временных поглотителей» и т. д.).	Основная: (номер в списке рабочей программы): 1; 2; Дополнительная: 1; 2; 3; 4; 5	4
5-6	Тема 4. Коммуникативное поведение в организации.	Защита проекта по нейтрализации коммуникативных барьеров. Анализ конкретных коммуникативных ситуаций в организации, выявление ошибок и разработка конкретных рекомендаций. Разработка рекомендаций по нейтрализации слухов в компании.	Какие коммуникативные барьеры, на Ваш взгляд, являются наиболее распространёнными в деятельности сотрудников конкретной организации. Разработайте методы их нейтрализации. Проанализируйте ситуации деловых коммуникаций на примере одной (или нескольких) организации, определите, присутствуют ли в их поведении ошибки и какие. Протестируйте уровень Вашей общительности и уровень общительности ваших сокурсни-	Основная: (номер в списке рабочей программы): 1; 2; Дополнительная: 1; 2; 3; 4; 5	4

			ков. Проанализируйте полученные результаты. Проанализируйте одну из форм организации взаимоотношений в организации (беседа, публичное выступление, дискуссия и др.). Насколько оптимально была осуществлена подготовка и проведение. Приведите примеры негативного воздействия некачественной информации (слухов, в организации) и ваши рекомендации по их нейтрализации		
7	Тема 5. Мотивация и результативность организации.	Проведение самоанализа мотивационной структуры личности. Подготовка сообщения по определению гигиенических и мотивационных факторов современной организации.	Проведите самоанализ Вашей мотивационной структуры. Осуществите ранжирование мотивов по степени значимости. Определите перечень гигиенических и мотивационных факторов современной организации.	Основная: (номер в списке рабочей программы): 1; 2; Дополнительная: 1; 2; 3; 4; 5	4
8 - 9	Тема 6. Формирование группового поведения в организации.	Подготовка проекта по разработке эффективных методов управления, влияющих на организационное поведение в компании. Разработка сценария по формированию организационных ценностей. Разработка сценария проведения совещания творческой группы по проблемам организационного поведения.	Определите и предложите перечень наиболее эффективных методов управления: лично; группой. Приведите примеры мероприятий, направленных на формирование и укрепление организационных ценностей (Примерный сценарий). Подготовьте примерный сценарий проведения совещания творческой группы по одной из проблем развития организации	Основная: (номер в списке рабочей программы): 1; 2; Дополнительная: 1; 2; 3; 4; 5	4
10	Тема 7. Анализ и конструиро-	Разработка мероприятий по улучшению морально-	Разработайте перечень мер, улучшающих социально-	Основная: (номер в списке ра-	4

	вание организаций.	психологического климата в конкретной организации. Разработка модели организационного поведения для конкретной организации.	психологическое состояние в организации. Определите план действий, направленный на развитие выбранной вами для анализа организации. Разработайте модель организационного поведения работника на этапе: становления организации; зрелости организации; кризиса организации	бочей программы): 1; 2; Дополнительная: 1; 2; 3; 4; 5	
11 - 12	Тема 8. Управление поведением организации.	Разработка этического кодекса организации. Разработка мероприятий по организационному сплочению сотрудников компании.	Разработайте этический кодекс: руководителя; сотрудника организации; организации в целом. Разработайте программу нейтрализации стрессового состояния сотрудников в организации на примере конкретной компании. Деятельность менеджера организации, направленная на внутриорганизационное сплочение: определите возможное содержание данной деятельности с учётом характеристик выбранной организации (в качестве примера).	Основная: (номер в списке рабочей программы): 1; 2; Дополнительная: 1; 2; 3; 4; 5	4
13	Тема 9. Лидерство в организации	Разработка базовых организационных ценностей с учетом специфики конкретной организации. Обоснование методов по нейтрализации деструктивной деятельности неформальных лидеров	Предложите свой вариант определения базовых организационных ценностей Ваши методы нейтрализации деструктивной деятельности неформальных лидеров	Основная: (номер в списке рабочей программы): 1; 2; Дополнительная: 1; 2; 3; 4; 5	4
14 - 16	Тема 10. Персональное развитие в организации.	Проект по тайм – менеджменту. Обоснование вариантов привлекательного поведения для конкретной организации,	Подготовьте план рационализации труда менеджера организации с учётом знаний менеджмента времени. Определите наиболее	Основная: (номер в списке рабочей программы): 1; 2;	4

		способствующих повышению эффективности	привлекательное поведение работников для повышения эффективности деятельности организации. Обоснуйте свой результат.	Дополнительная: 1; 2; 3; 4; 5	
17	Тема 11. Управление изменениями в организации.	Разработка системы повышения квалификации специалистов конкретной организации. Разработка проекта внедрения инноваций на примере конкретной организации. Подготовка аналитической записки по развитию внутриорганизационной среды.	Какие меры нейтрализации сопротивления инновационным изменениям в организации Вы могли бы предложить? Предложите проект создания системы, обеспечивающей внутриорганизационное повышение квалификации сотрудников Организации. Проект внедрения инновации в организацию. Анализ ситуации успешного развития внутриорганизационной среды	Основная: (номер в списке рабочей программы): 1; 2; Дополнительная: 1; 2; 3; 4; 5	4
18	Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса.	Подготовка и защита проекта.	Проект совершенствование ОП в системе международного бизнеса (на примере анализа сотрудничества различных компаний).	Основная: (номер в списке рабочей программы): 1; 2; Дополнительная: 1; 2; 3; 4; 5	3

6.3. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

Учебно-тематический план дисциплины предусматривает ее изучение студентами на лекциях, семинарах и в ходе самостоятельной работы. Посещение аудиторных занятий обязательно. На лекциях студенты осваивают материал, записывая его в тетрадях. Каждая лекция и семинар имеют свою цель учебной работы, которая предполагает раскрытие и освоение студентами основных положений государственного образовательного стандарта по данной дисциплине. На семинарах предполагается обсуждение студентами определенных вопросов плана, раскрывающих тему семинара. Семинар является формой организации учебного процесса, которая служит дополнением к лекции, детализирует и расширяет ее тему. Активность студентов на семинаре является обязательным требованием к его проведению.

В процессе подготовки к семинару преподаватель дает студентам следующие задания:

1. ознакомиться с планом и методическими указаниями к семинару;
2. изучить конспект лекции по данной теме;
3. самостоятельно изучить литературу, данную к вопросам плана;
4. выполнить задания для самостоятельной работы с целью сбора реальных фактов, иллюстрирующих те или иные положения задания.

Для успешного выполнения заданий для самостоятельной работы по данной дисциплине преподаватель может попросить студентов проанализировать в Интернете веб-сайты российских и зарубежных организаций, где отражаются проблемы и противоречия организационного поведения. Для этого в программе приводятся адреса веб-сайтов, где можно найти материалы о тенденциях группового и индивидуального поведения, влияющих на эффективность деятельности организации. На семинарах студенты выступают с сообщениями по вынесенным на рассмотрение вопросам, докладывают о выполнении определенных заданий, участвуют в дискуссии. Преподаватель предоставляет студентом возможность свободно высказаться по обсуждаемым вопросам, помогает организовать обсуждение и провести дискуссию.

Сами семинары могут иметь различную форму. Наиболее типичной формой является коллективное обсуждение сообщений студентов по вопросам плана. Однако это не означает, что к семинару готовятся только те студенты, кто делает сообщение. Все студенты должны быть готовы к обсуждению, обмену мнениями. Студенты могут подготовить презентации (устные и электронные в Power Point), которые демонстрируют своим сокурсникам. После презентации они отвечают на вопросы. Завершается презентация обсуждением. Отдельные вопросы семинара посвящаются изучению практических случаев (case study). Семинары могут проходить и в форме деловой или ролевой игры, пресс-конференции, круглого стола, встречи с экспертом, заседания мастерской (workshop) и др. Как правило, один час на первом и последнем семинаре посвящен и графическому изображению студентами того, как они представляли новую дисциплину в начале ее освоения и после. Завершаются семинары итоговым занятием в форме круглого стола, на котором обсуждаются все возникающие вопросы по изучению дисциплины и даются рекомендации по подготовке к итоговой аттестации. Форма каждого занятия определяется преподавателем, который доводит форму последующего семинара и задания до сведения студентов на предыдущем семинаре. С тематикой семинаров и конкретными вопросами и заданиями к семинару студенты могут ознакомиться и на странице кафедры культурологии и управления социальными процессами сети университета. Доступ к локальной сети открыть в электронном читальном зале университета и любой точке доступа на факультете.

7. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовые работы учебным планом не предусмотрены

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

а) основная литература

1. Киселев, Ю. А. Организационное поведение: Учеб.- метод. пособие / Ю. А. Киселев; Иркутский гос. ун-т, Ин-т соц. наук. - Иркутск: Изд-во ИГУ, 2007. - 46 с. Соц. фак – 38 экз.
2. Литвинюк, А. А. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учеб. для бакалавров, учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по спец. 080301 "Коммерция (торговое дело)", 080111 "Маркетинг" и по напр. 100700.62 "Торговое дело" / А. А. Литвинюк. - ЭВК. - М.: Юрайт, 2012. - (Бакалавр). - Режим доступа: ЭЧЗ "Библиотех".

б) дополнительная литература

1. Карташова, Л. В. Организационное поведение: учебник для студ. вузов / Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Инфра-М, 2011. - 283 с. Экз.: 10
2. Оксинайд К.Э. Организационное поведение: учебник / К. Э. Оксинайд. – М.: КНО-РУС, 2009. – 472 с. Экз.: 1
3. Организационное поведение: Учеб.для студ. вузов, обуч. по спец. 061100 "Менеджмент организации" / ред.: Г. Р. Латфуллин, О. Н. Громова. - СПб.: Питер, 2007. - 432 с. Экз.: 7

4. Организационное поведение [Текст] : учеб. для студ. вузов, обуч по спец. 061100 "Менеджмент организации" / Ред. Г. Р. Латфуллин, О. Н. Громова. - СПб.: Питер, 2004. - 432 с. Экз. 39
5. Организационное поведение: учеб. для студ. вузов, обуч. по напр. подготовки 38.03.03.62 "Управление персоналом" (квалификация (степень) "бакалавр") / О. К. Минева [и др.]. - М.: Альфа-М : Инфра-М, 2014. - 252 с. Экз. 1
6. Организационное поведение : учеб. и практикум для акад. бакалавриата : учеб. для студ. вузов, обуч. по экон. напр. и спец. / Моск. гос. ун-т им. М. В. Ломоносова ; ред. С. А. Барков. - М. : Юрайт, 2015. - 453 с. экз. 1
7. Шермерорн, Джон. Организационное поведение [Текст] : учеб. для слушат., обуч. по программам "Мастер делового администрирования" / Дж. Шермерорн, Д. Хант, Р. Осборн; Пер. с англ. под ред. Е. Г. Молл. - 8-е [межд.] изд. - СПб. : Питер, 2004. - 637 с. Экз. 2.

в) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Электронно-библиотечные системы содержат издания по всем изучаемым дисциплинам, и сформированной по согласованию с правообладателем учебной и учебно-методической литературой. Электронно-библиотечная система обеспечивает возможность индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет как на территории ФГБОУ ВО «ИГУ», так и вне ее. При этом, одновременно имеют индивидуальный доступ к такой системе 100,0% обучающихся (*в соответствии с п. 7.3.3 ФГОС ВО одновременный доступ могут иметь не менее 25% обучающихся по программе*).

Для обучающихся обеспечен доступ (удаленный доступ) к следующим современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам:

ЭБС «Издательство Лань» (адрес доступа: <http://e.lanbook.com/>):

ООО «Издательство Лань». Контракт № 11 от 22.03.2019 г.; Срок действия по 13.11.2020 г. Цена контракта: 524 396 руб.

Характеристика: Коллекции, пополняемые новинками в течение года коллекции «Математика», «Физика», «Информатика» - изд-ва «Лань» (624 назв.); пополняемые коллекции: «Химия», «Биология» - изд-ва «Лаборатория знаний» (84 назв.); Политематическая – 55 электронных книги издательств Физматлит, ДМК Пресс, СПбГУ и пр. 8. Количество пользователей: круглосуточный доступ неограниченному числу пользователей из любой точки.

ЭБС ЭЧЗ «Библиотех» (адрес доступа: <https://isu.bibliotech.ru/>):

ООО «Библиотех». Государственный контракт № 019 от 22.02.2011 г. Срок действия: бессрочный. Лицензионное соглашение № 31 от 22.02.2011 г. Цена контракта: 390000 руб.

Количество пользователей: круглосуточный доступ неограниченному числу пользователей из любой точки сети Интернет; Характеристика: программный модуль для реализации работы ЭБС; Наполнение «ЭЧЗ Библиотех» – приобретаемыми электронными версиями книг (ЭВК) и трудами ученых ИГУ;

ЭБС «Национальный цифровой ресурс «Рукопт» (Адрес доступа: <http://rucont.ru/>):

ООО ЦКБ «Бибком». Контракт № 91 от 25.10.2019 г.; Акт № бК-6253 от 14.11.19 г. Срок действия по 13.11.2020г., Цена контракта: 277 111,00 руб.

Количество пользователей: круглосуточный доступ неограниченному числу пользователей из любой точки сети Интернет. Характеристика: Коллекция Политематическая – 149 назв.

ЭБС «Айбукс.ru/ibooks.ru» (адрес доступа: <http://ibooks.ru/>):

ООО «Айбукс». Контракт № 96 от 31.11.2019г.; Акт № 122 от 13.11.2019 г. Срок действия по 13.11.2020 г. Цена контракта: 241 000,00 руб.

Количество пользователей: круглосуточный доступ неограниченному числу пользовате-

лей из любой точки сети Интернет. Характеристика: электронные версии печатных изданий по различным дисциплинам учебного процесса – 178 назв.

Электронная библиотека «Академия» (адрес доступа: <http://academia-moscow.ru>):

ОИЦ «Академия». Контракт № 94 от 01.10.2015 г. Акт от 05.10.2015 г. Цена контракта: 84 515,80 руб.

Количество пользователей: круглосуточный доступ пользователей из любой точки сети Интернет, количество одновременных доступов в спецификации к Контракту. Характеристика: электронные версии печатных изданий по различным дисциплинам учебного процесса – 30 назв.

Электронно-библиотечная система «ЭБС Юрайт» (адрес доступа: <http://bibliobonline.ru>):

ООО «Электронное издательство Юрайт». Контракт № 80 от 02.10.2019г.; Срок действия по 17.10. 2020 г. Акт приема-передачи № 2144 от 18.10.2019. Цена контракта: 606 100,00 руб.

Количество пользователей: круглосуточный доступ из любой точки сети Интернет, количество одновременных доступов согласно приложения к Контракту. Характеристика: электронные версии печатных изданий по различным отраслям знаний, свыше 8.5 тыс. назв.

Научная электронная библиотека «ELIBRARY.RU» (адрес доступа: <http://elibrary.ru>):

ООО «НЭБ», Контракт № 130 от 13.12.2019 г.; Акт от 13.12.2019 г. Срок действия по 31.12. 2020 г. Цена контракта: 642 351,00 руб. Количество пользователей неограниченное, доступ в локальной сети вуза. Характеристика: полные тексты статей из журналов по подписке – 67 наим.; доступ к архивам в течение 9 лет, следующих после окончания срока обслуживания; полные тексты статей из журналов свободного доступа.

Web of Science (WOS) (Адрес доступа: <http://apps.webofknowledge.com>)

Федеральное государственное бюджетное учреждение «Государственная публичная научно-техническая библиотека России» Сублицензионный договор № WoS/102 от 05.09.2019 г. Цена контракта: на безвозмездной основе.

Количество пользователей: без ограничений, с компьютеров сети ИГУ. Характеристика: цитатная база данных журнальных статей, объединяющая 3 базы: Science, Social Sciences, Arts&Humanities Citation Index.

Scopus (Адрес доступа: <http://www.scopus.com>)

Федеральное государственное бюджетное учреждение «Государственная публичная научно-техническая библиотека России» Сублицензионный договор № Scopus / 102 от 09.10.19 г. Цена контракта: на безвозмездной основе.

Количество пользователей: без ограничений, с компьютеров сети ИГУ. Характеристика: реферативная база данных, которая индексирует более 21 тыс. наименований научно-технических и медицинских журналов примерно 5 тыс. международных издательств по всем областям наук

ЭКБСОН (Адрес доступа: <http://www.vlibrary.ru>)

Федеральное государственное бюджетное учреждение «Государственная публичная научно-техническая библиотека России» Соглашение № 84 ЭКБСОН от 15.10.15 г. о сотрудничестве в области развития Информационной системы доступа к электронным каталогам библиотек сферы образования и науки в рамках единого Интернет-ресурса. Цена контракта: на безвозмездной основе.

Количество пользователей: без ограничений, с компьютеров сети ИГУ. Характеристика: единая информационная система доступа к электронным каталогам библиотечной системы образования и науки в рамках единого интернет-ресурса на основе унифицированного каталога библиотечных ресурсов.

Государственная информационная система «Национальная электронная библиотека» (НЭБ) (Адрес доступа: <http://нэб.рф>)

Федеральное государственное бюджетное учреждение «Российская государственная библиотека». Договор № 101/НЭБ/0760 от 14.09.15 г. о предоставлении доступа к Национальной электронной библиотеке. Цена контракта: на безвозмездной основе.

Количество пользователей: без ограничений, с компьютеров сети ИГУ

Характеристика: доступ к совокупности распределенных фондов полнотекстовых электронных версий печатных, электронных и мультимедийных ресурсов НЭБ, а также к единому сводному каталогу фонда НЭБ.

Справочно-правовая система «Консультант Плюс» (адрес доступа: в локальной сети НБ ИГУ):

ООО «Информационный Центр ЮНОНА» Договор о сотрудничестве от 15.10.2018 г. Срок действия – до расторжения сторонами. Цена контракта: на безвозмездной основе.

Количество пользователей: без ограничений. Характеристика: правовая БД – законодательство РФ, международное право, юридическая литература.

Научная библиотека Иркутского государственного университета [Официальный сайт].

URL: <http://library.isu.ru/ru> (дата обращения: 02.04.2020).

Образовательный портал Иркутского государственного университета [Официальный сайт].

URL: <http://educa.isu.ru> (дата обращения: 02.04.2020).

Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Официальный сайт]. URL: <http://ecsocman.hse.ru> (дата обращения: 02.04.2020).

Справочно-правовая система «ГАРАНТ» (адрес доступа: в локальной сети НБ ИГУ):

Договор № Б/12 об информационно-правовом сотрудничестве между ООО «Гарант-Сервис Иркутск» и Федеральное государственное бюджетное управление высшего профессионального образования «Иркутский государственный университет» (ФГБОУ ВПО «ИГУ») от 16.11.12 г.; Регистрационный лист № 38-70035-003593 от 21.11.12 г. Срок действия – до расторжения сторонами. Цена контракта: на безвозмездной основе.

Количество пользователей: без ограничений. Характеристика: правовая БД – законодательство РФ, международное право, юридическая литература.

г) программное обеспечение

1. Adobe Acrobat XI Лицензия АЕ для академических организаций Русская версия Multiple License RU (65195558) Platforms (11447921 Государственный контракт № 03-019-13, 19.06.2013, бессрочно).

2. Microsoft Office Enterprise 2007 Russian Academic OPEN No Level (Номер Лицензии Microsoft 43364238, 17.01.2008, бессрочно).

3. Kaspersky Endpoint Security для бизнеса - Стандартный Russian Edition. 250-499 Node 1 year Educational Renewal License (Форус Контракт № 04-114-16 от 14 ноября 2016 г. KES Счет №РСЦЗ-000147 и АКТ от 23 ноября 2016 г. Лиц. № 1В08161103 014721370444), продлена до 22.01.2020.

4. Mozilla Firefox 50.0 Условия правообладателя (Условия использования по ссылке: <https://www.mozilla.org/ru/about/legal/terms/firefox>), бессрочно.

5. 7zip 16.04 Условия правообладателя (Условия использования по ссылке: <http://7-zip.org/license.txt>) бессрочно.

6. WinRAR Государственный контракт № 04-175-12 от 26.11.2012, бессрочно.

7. Программа для статистической обработки данных SPSS Statistics 17.0 (SPSS Base Statistics; кол-во 16; сублицензионный договор №2008/12-ИГУ-1 от 11.12.2008 г. бессрочно; IBM SPSS Custom Tables; кол-во 7; лицензионный договор №20091028-1 от 28.10.2009 г.; бессрочно; IBM SPSS Custom Tables; кол-во 7; сублицензионный договор №АЛ120503-1 от 03.05.2012 г.; бессрочно); IBM SPSS Statistics 22 (IBM SPSS Statistics Base Campus Edition,

IBM SPSS Custom Tables; кол-во 15; лицензионный договор №20161219-2 от 26.12.2016 г.; бессрочно).

д) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы по дисциплине

1. <http://www.glossary.ru> – тематический толковый словарь, содержащий большое количество определений основных терминов, используемых в дисциплине «Организационное поведение».
2. www.hr-zone.net – сайт, посвященный вопросам управления персоналом. Содержит большое количество материалов по мотивации и стимулированию труда персонала.
3. <http://www.ecsocman.edu.ru/db/msg/198018.html> - электронный учебник по организационному поведению.
4. http://www.big.spb.ru/publications/other/org_culture/index.shtml - публикации по организационному поведению и организационной культуре.
5. <http://www.iteam.ru/> - сайт, посвященный технологиям корпоративного управления. Содержит материалы по командообразованию, мотивации и стимулированию, персональному развитию.
6. <http://www.eur.ru/> - библиотека управленческой и экономической литературы.

Материалы:

Бланки тестов и опросников:

1. Тип характера: тип А и тип В Фридмана и Розенман для анализа стресса.
2. Опросник по лидерству.
3. Рисованный апперцептивный тест РАТ, позволяющий определить сферу конфликта, фон настроения, умение планировать свою деятельность, трудности социальной адаптации.

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля):

Компьютерный класс (учебная аудитория) для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, организации самостоятельной работы на 16 рабочих мест, оборудованная специализированной (учебной) мебелью (компьютерные столы, стулья, переносная доска); компьютерами (Системный блок Intel Original LGA775 Celeron E3300 (7 шт.), Системный блок Intel Core i3-2120 (10 шт.), Монитор 17" Samsyng 743N silver 5ms (2 шт.), Монитор LG Flatron W1942S (1 шт.), Монитор LG FLATRON E2242 (10 шт.), Монитор TFT 17 Samsung 710N (4 шт.) с неограниченным доступом к сети Интернет; набором демонстрационного оборудования для презентации учебного материала по дисциплине «Организационное поведение»: мобильный мультимедиа проектор Aser X1160PZ, ноутбук 15.6" Lenova B590, переносной экран, колонки; наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины «Организационное поведение», с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

10. Образовательные технологии:

1. лекции: мультимедиа технологии;
2. практические занятия: деловые и ролевые игры, разбор конкретных ситуаций, практические задачи, дискуссии, диспуты, встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов;
3. индивидуальные задания.

Основной целью лекционных занятий является изложение теоретических проблем дисциплины «Организационное поведение».

Лекционные занятия проводятся в следующей форме: преподаватель в устной форме с применением слайдов для улучшения восприятия и повышения наглядности учебного материала излагает тему, а студенты записывают ее основные положения. Помимо теоретических положений, преподаватель приводит практические примеры, которые позволяют лучше понять сущность излагаемой проблемы. Формирование студентом конспекта лекций позволяет ему кратко фиксировать основные положения, формулировки, пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Если не удается самостоятельно разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации либо на практическом занятии. Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь.

Формы проведения лекций по дисциплине «Организационное поведение»:

1. *Информационная лекция* – проводится в режиме монолога преподавателя с учетом обратной связи студентов (вопросы, уточнения и т.п.).
2. *Лекция-беседа* - предполагает непосредственный контакт преподавателя с аудиторией, что позволяет привлекать внимание студентов к наиболее важным вопросам темы, определять содержание и темп изложения учебного материала с учетом особенностей студентов.
3. *Лекция с разбором конкретных ситуаций* - на обсуждение предлагаются конкретные ситуации. Студенты анализируют и обсуждают поведенческие ситуации всей аудиторией. Преподаватель активизирует участие в обсуждении вопросами, обращенными к отдельным студентам. Затем, опираясь на правильные высказывания и анализируя неправильные, подводит студентов к коллективному выводу или обобщению.
4. *Лекция с заранее запланированными ошибками* – в содержание лекции заранее закладывается определенное количество ошибок содержательного или методического характера (подбираются наиболее часто допускаемые студентами ошибки). Задача студентов заключается в том, чтобы по ходу лекции отмечать в конспекте замеченные ошибки и называть их в конце лекции. На разбор ошибок отводится 10-15 минут. В ходе этого разбора даются правильные ответы на вопросы - преподавателем, студентами или совместно. Лекция с запланированными ошибками выполняет не только стимулирующую функцию, но и контрольную. Данный вид лекции проводится в завершение раздела учебной дисциплины, когда у студентов сформированы основные понятия и представления.

Для закрепления теоретических знаний по изучаемым проблемам на лекциях проводятся **практические занятия**. Тематика практических занятий приведена в тематическом плане.

Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.). Прослушивание аудио – и видеозаписей по заданной теме и др.

Формы проведения практических занятий

Практические занятия по курсу «Организационное поведение» проводятся в различных формах:

1) Развернутая беседа. Развернутая беседа позволяет вовлечь в обсуждение вопросов наибольшее число студентов при использовании средств их активизации: постановки хорошо продуманных, четко сформулированных дополнительных вопросов к выступающему и всей группе, концентрации внимания студентов на сильных и слабых сторонах выступлений студентов, своевременном акцентировании внимания и интереса студентов на новых момен-

тах, вскрывающихся в процессе работы и т.д. Развернутая беседа предполагает и заранее запланированные выступления отдельных студентов по некоторым дополнительным вопросам.

2) Обсуждение докладов. На обсуждение выносятся не более 2—3 докладов продолжительностью в 12—15 минут (при двухчасовом семинаре). Иногда кроме докладчиков по инициативе преподавателя или же по желанию самих студентов назначаются содокладчики и оппоненты. Последние, обычно, знакомятся предварительно с текстами докладов, чтобы не повторять их содержание.

3) Решение практических заданий. Практические задания предоставляют возможность применения новых знаний и опыта, помогают определить слабые и сильные стороны в процессе изучения особенностей организационного поведения организации.

Особенность практических заданий в первом разделе «Личность и организация»; «Теории поведения личности в организации» и во втором разделе «Анализ и конструирование организации». Индивидуальное планирование работы заключается в том, что они взаимосвязаны между собой и представляют сквозной практический пример, охватывающий всю процедуру работы менеджера.

Интерактивные формы проведения практических занятий

Для реализации системного и ситуативного подходов к организационному поведению подхода предусмотрены интерактивные формы проведения практических занятий, что позволяет формировать и развивать профессиональные навыки обучающихся. Лекции по темам «Формирование группового поведения в организации» и «Управление изменениями в организации» проводятся с интерактивным мультимедийным сопровождением.

Интерактивные формы проведения практических занятий:

- Деловая игра. Деловые игры дают возможность студентам приобрести опыт и навыки профессиональной деятельности, проигрывая различные профессиональные ситуации в условиях учебного процесса. Моделируя поведенческие ситуации в различных типах организаций, преподаватель создаёт условия, в которых студент может почувствовать себя в роли специалиста, проанализировать с управленческой точки зрения разные ситуации организационного поведения и принять самостоятельное профессиональное решение. Участие в деловых играх открывает перед студентами возможность осознать свои профессиональные ожидания, отношение к поведенческому аспекту своей деятельности, развить творческие способности, навыки делового общения, укрепить веру в свои силы и заложить основы профессионального мышления.
- Кейс метод – это метод обучения, при котором студенты и преподаватели участвуют в непосредственном обсуждении поведенческих ситуаций. Студентам предлагается проанализировать реальную поведенческую ситуацию в организации, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходим для решения предложенной для обсуждения ситуации. Ситуационные задания предлагаются студентам при изучении раздела «Личность и организация», «Теории поведения личности в организации» и др.

Индивидуальные задания: знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным источникам по различным темам организационного поведения и др.

Подготовка мини - проекта по дисциплине предполагает развитие способности студентов применять теоретические знания для анализа особенностей организационного поведения в той или иной организации. Работа над проектом предполагает знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, которые необходимы для анализа организационного поведения

конкретной организации. Студент формирует выводы и разрабатывает конкретные рекомендации по решению поставленной поведенческой проблемы в организации.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью (миссией) программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин (определяется требованиями ФГОС с учетом специфики ОПОП). Занятия лекционного типа для соответствующих групп студентов определяется соответствующим рабочим учебным планом в соответствии с требованиями ФГОС.

Дистанционные технологии, используемые при реализации различных видов учебной работы:

- WEB-консультации по подготовке, выполнению и защите курсовых и выпускных работ;
- индивидуальное общение со студентами через электронную почту;
- дистанционные лекции с использованием информационных платформ для проведения вебинаров онлайн ClickMeeting, Zoom;
- использование специализированного образовательного портала ИГУ <https://educa.isu.ru/> для организации текущего контроля за успеваемостью и посещаемостью.

Дистанционные технологии при освоении дисциплин применяются с использованием Образовательного портала Иркутского государственного университета (Адрес доступа: <http://educa.isu.ru>). Текст лекций, задания к практическим занятиям размещаются по дисциплинам в соответствующих разделах указанного информационного портала ИГУ. Интерактивное общение со студентами осуществляется на информационных платформах ClickMeeting и Zoom. Сроки и план видеоконференции задает преподаватель. Кроме того, преподаватель использует дистанционное чтение лекций и проведение практических занятий в Skype. При необходимости прием экзамена осуществляется в дистанционной форме с использованием информационных платформ. Индивидуальное общение со студентами проходит также через электронную почту преподавателя.

Подготовка к экзамену: при подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу.

11. Оценочные средства (ОС)

11.1. Материалы для проведения текущего и промежуточного контроля знаний студентов

№ п\п	Вид контроля	Контролируемые темы (разделы)	Компетенции, компоненты которых контролируются
1.	Устный опрос	Тема 1. Современные подходы к организационному поведению.	ОК – 5; ОК -6
2.	Устный опрос; Доклад Проект	Тема 2. Теории поведения человека в организации.	ОК – 5
3.	Устный опрос Доклад Проект	Тема 3. Личность и организация.	ОК – 5
4.	Устный опрос Доклад	Тема 4. Коммуникативное поведение в организации.	ОК - 5
5.	Устный опрос; Доклад	Тема 5 Мотивация и результативность организации.	ОПК - 3

	Презентация		
6.	Устный опрос; Доклад Проект	Тема 6. Формирование группового поведения в организации.	ОПК – 3
7.	Устный опрос; Доклад Защита проекта	Тема 7 Анализ и конструирование организаций.	ОПК – 3.
8.	Устный опрос; Доклад	Тема 8. Управление поведением организации.	ОПК - 3
9.	Устный опрос; Доклад Защита проекта (на примере конкретной организации)	Тема 9. Лидерство в организации	ОК – 5 ОК - 6
10.	Устный опрос; Доклад Проект	Тема 10. Персональное развитие в организации.	ОК – 6
11.	Устный опрос; Доклад Разработка алгоритма аттестации для конкретной организации	Тема 11. Управление изменениями в организации.	ОПК – 3.
12.	Устный опрос; Доклад Проект	Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса.	ОПК – 3.

Контроль и оценка знаний, умений и навыков студентов осуществляются на практических занятиях, консультациях, при проверке и защите мини - проектов и приеме экзамена. В ходе контроля знаний преподаватель оценивает то, как студент понимает содержание дисциплины «Организационное поведение», его способность применять изученные методы при решении конкретных проблем организационного поведения, а также умение систематизировать и ясно излагать теоретический аспект предложенной темы. При проверке и защите мини - проектов наиболее важными критериями оценки являются:

- полнота ответа на избранную студентом тему, показывающая степень усвоения теоретического материала предмета;
- понимание и усвоение тем дисциплины, что находит свое выражение в собственном изложении ответов на вопросы проекта;
- умение использовать теоретические знания для разработки проектов таких организационных систем, центром которых являются человек и его потребности.
- стиль оформления проекта (структура, общий дизайн).

Программа предусматривает три формы контроля знаний:

1. Входной, включающий тестирование по глоссарию дисциплины в режиме «определение-термин».
2. Текущий. Студенты выполняют учебную программу по дисциплине, затем по результатам практических занятий готовят мини-проект и допускаются к экзамену.
3. Промежуточный. При получении положительных результатов тестирования студенты сдают экзамен преподавателю. Оценка мини-проектов, тестов и общая оценка по дисциплине производится по 5-балльной шкале путем суммирования оценок.

11.2. Оценочные средства текущего контроля

Программой предусмотрены следующие виды самостоятельной работы:

практические задания, разбор конкретных ситуаций, деловые игры. Самостоятельная работа заключается в изучении теоретического материала по учебникам и учебным пособиям и подготовке к практическим занятиям. Студенты очной формы обучения выполняют практические задания по соответствующему разделу и сдают их преподавателю в форме мини – проекта. Подготовка проекта является формой практического освоения материала. В структуре проекта должны быть отражены следующие моменты: базовые теории личности и теории организации, связь поведения и эффективности организации, содержание деятельности менеджера и модель качеств менеджера, методы руководства, управление поведением организации, персональное развитие в организации и поведенческий маркетинг. Объем проекта не должен превышать 8 страниц формата А 4. Весовой коэффициент проекта – 20% общей оценки. Максимальное число баллов -5.

Вопросы для обсуждения и самоподготовки

1. Каковы подходы к изучению организационного поведения?
2. Каковы методы исследования организационного поведения?
3. Сформулируйте основные проблемы организационного поведения и уровни их рассмотрения?
4. Почему для организационного поведения столь важны развитие теории и использование строгой научной методологии?
5. В чем вы видите разницу в понимании того, что такое «поведение в организации» и «организационное поведение»?
6. Каковы элементы системы организационного поведения?
7. В чем специфика, значение и эффективность моделей организационного поведения?
8. Каковы цели, движущие силы и наиболее важные характеристики организационного поведения?
9. Что понимается под эффективностью в контексте организационного поведения?
10. Каковы источники повышения эффективности?
11. Как вы считаете, какие организации являются эффективными в современном российском обществе? Почему они являются наиболее эффективными и какие свидетельства вы можете привести в обоснование своего мнения?
12. Какое значение для практики организационного поведения имеет определение типа личности?
13. Какие аспекты индивидуального поведения имеют наибольшее значение для руководителя?
14. Каким образом личностные ценности влияют на поведение человека в организации?
15. Почему важно понимание того, что менеджер обязан в своей работе учитывать уровень мотивации подчиненных?
16. Какие факторы обусловили привлекательность для менеджеров-практиков теории иерархии потребностей А. Маслоу, несмотря на ее очевидные недостатки?
17. В чем сходство и различие в объяснении мотивации в рамках теории подкрепления и ожидания?
18. Чем объясняются некоторые отличия в мотивации работников в разных культурах?
19. Что такое социальная группа? Какие условия способствуют формированию социальных групп?
20. Почему менеджер должен знать концепции группового поведения?
21. Какие факторы влияют на групповую динамику?
22. Какие виды групп могут иметь место в организации?
23. Как менеджер способен определить степень сплоченности конкретной группы?
24. Что такое культура и как она влияет на поведение людей и групп?
25. Чем национальная культура отличается от того, что именуют культурой организации?
26. Как развивается организационная культура? Какие четыре этапа обычно она проходит?
27. Что предпринимают организации для сохранения своей культуры?

28. В чем актуальность исследования лидерства в его различных проявлениях – в политике, бизнесе, военном деле?
29. В чем отличие власти от полномочий? Чем отличается власть от влияния?
30. Какие стили харизматического лидерства вы знаете? Что они означают?
31. Какие основные факторы влияют на управленческое лидерство в разных странах?
32. Каким вы видите российского управленца и специалиста XXI?
33. В чем суть концепции организационного развития?

Темы докладов и сообщений по дисциплине «Организационное поведение»

1. Системообразующие функции организации.
2. Формальная и неформальная системы ценностей организации.
3. Ситуационный подход в организационном поведении.
4. Организационная культура как система корпоративных правил.
5. Организационная культура как коллективное бессознательное.
6. Организационная власть как базовый организационно-психологический процесс.
7. Организационная власть как психическая реальность.
8. Стратегии расширения творческого потенциала в организациях.
9. Составные части миссии организации.
10. Миссия организации: этические требования.
11. Этические аспекты планирования и проектирования организаций.
12. Эффективные и неэффективные корпоративные культуры.
13. Этическая атмосфера организации и тип управления.
14. Этические аспекты коммуникации.
15. Этический кодекс как средство саморегуляции.
16. Группа как объект управления и основа организации.
17. Типология моделей организационного поведения.
18. Личностная ориентация системы организационного поведения.
19. Особенности авторитарной модели организационного поведения.
20. Специфика опекающей модели организационного поведения.
21. Особенности поддерживающей модели организационного поведения.
22. Специфика коллегиальной модели организационного поведения.
23. Тенденции развития моделей организационного поведения.
24. Кризис мотивации в современной российской организации.
25. Имитационная деятельность персонала организации.
26. Позитивные черты психологического портрета российского работника.
27. Негативные черты психологического портрета российского работника.
28. Организационные барьеры на пути эффективных коммуникаций.
29. Роль командной работы в организации.
30. Практические аспекты формирования групп.
31. Построение эффективных групп и команд.
32. Ценности российского общества и стратегия организации.
33. Философия (миссия, видение, ценности) как элемент системы организационного поведения.
34. Индивидуальная эффективность в контексте организационного поведения.
35. Групповая эффективность в контексте организационного поведения.
36. Источники повышения личной эффективности.
37. Пути повышения эффективности общения в организации.
38. Структура коммуникации в организации.
39. Коммуникация как элемент управленческой деятельности.
40. Личностные коммуникативные барьеры.
41. Семантические коммуникативные барьеры.
42. Жизненная позиция личности как ценность.

43. Преданность организации как этическая ценность.
44. Анализ элементов организационной культуры в компании.
45. Основные методы и направления формирования организационной культуры.
46. Индивидуальное восприятие организационной культуры.
47. Национальные особенности построения команд.
48. Методы самодиагностики команд.
49. Особенности управленческого лидера.
50. Методы исследования лидерства.
51. Партисипативные методы управления в современных условиях.
52. Особенности мотивации в российских организациях (на примере социальной сферы и др.).
53. Оценка эффективности управленческого лидерства.
54. Модели поведения в контексте индивидуальной картины мира.
55. Личностный рост в контексте организационного поведения.
56. Этические принципы в организации и личностный выбор.
57. Анализ стилей поведения руководителей.
58. Личностные качества успешных руководителей.
59. Выбор карьеры как отражение личностного выбора.
60. Эффекты стресса в организации.
61. Индивидуальные методы борьбы со стрессом.
62. Силь общения в структуре индивидуальности.
63. Природа и смысл гуманитарной подготовки менеджера.
64. Удовлетворенность работой и поведение в организации.
65. Планирование и внедрение организационных изменений.
66. Неформальные группы: организация внутри организации.
67. Организационный климат и удовлетворенность работой.
68. Силь общения как фактор успешности.
69. Отклоняющееся организационное поведение и управление им.
70. Критерии эффективности работы команды.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» - ставится при полном раскрытии проблемы, аргументированных ответах на все предложенные дополнительные вопросы. Ответы должны отличаться логической последовательностью, четкостью, умением делать выводы, обобщать знания основной и дополнительной литературы, умением пользоваться понятийным аппаратом, знанием проблем, суждений по различным аспектам вопроса.

Оценка «хорошо» - ставится при полных аргументированных ответах.

Ответы должны отличаться логичностью, четкостью, знанием учебной литературой по вопросу. Возможны некоторые упущения, однако основное содержание вопроса должно быть раскрыто полно.

Оценка «удовлетворительно» - ставится при неполном, слабо аргументированном освещении вопросов, свидетельствующих об элементарных знаниях учебной литературы, неумении применения теоретических знаний в практике управления организационным поведением.

Оценка «неудовлетворительно» - ставится при незнании и непонимании вопросов.

Вариант контрольной работы для оценки качества освоения учебной дисциплины «Организационное поведение»

1. Дайте определение природы власти.
2. Вахтер в общежитие при входе требует пропуск и не пропускает в здание тех, у кого он отсутствует. Какими источниками власти он пользуется?

3. Охарактеризуйте организацию бюрократического типа:
4. К какой социальной группе относятся строители, как профессиональная группа:
- Большой социальной группе
 - Средней социальной группе
 - Малой социальной группе.
5. По каким причинам люди вступают в неформальные группы:
6. "В развитом коллективе действуют прочные связи между его членами. Людей принимают и оценивают по достоинству, а не по претензиям. Отношения носят неформальный характер, но приносят удовлетворение. Личные разногласия быстро устраняются. Коллектив превращается в благополучную ячейку общества и вызывает восхищение посторонних. Он способен показывать превосходные результаты и устанавливает высокие стандарты достижений". Определите стадию развития коллектива.
- Притирки.
 - Переворот
 - Результативность
 - Эффективность
 - Мастерство
 - Старение
 - Смерть
7. Известный американский консультант Уоррен Беннис исследовал 90 успешных лидеров и определил следующие четыре группы факторов успеха лидера:
- управление вниманием*, или способность так представить суть результата или исхода, цели или направления движения/действий, чтобы это было привлекательным для последователей;
- управление значением*, или способность так передать значение созданного образа, идеи или видения, чтобы они были поняты и приняты последователями;
- управление доверием*, или способность построить свою деятельность с таким постоянством и последовательностью, чтобы получить полное доверие подчиненных;
- управление собой*, или способность настолько хорошо знать и вовремя признавать свои сильные и слабые стороны, чтобы для усиления своих слабых сторон умело привлекать другие ресурсы, включая ресурсы других людей.
- К какой концепции относится данная теория:
- Концепции лидерских качеств;
 - Концепции лидерского поведения;
 - Концепции ситуативного лидерства.
8. В основе военного конфликта лежат:
- Социально-политические и экономические причины.
 - Социально-демографические причины.
 - Социально-психологические причины.
 - Индивидуально-психологические причины.
9. Перечислите достоинства и недостатки концепций лидерских качеств.
10. Перечислите причины манипуляций:
11. Возникают на основе индивидуальных психологических особенностей личности, отличаются агрессивностью и крайней враждебностью конфликтующих
- Бурные быстротекущие конфликты
 - Острые длительные конфликты
 - Слабовыраженные и вялотекущие конфликты.
 - Слабовыраженные и быстротекущие
12. Вы начальник отдела. Получили задание и едете в командировку. В аэропорту случайно встречаете свою подчиненную — молодую сотрудницу, которая уже две недели не работает. Вам сказали, что она болеет. А вы видите ее не только в полном здравии, но отдохнувшей и даже, как вам показалось, похорошевшей. Она кого-то с большим нетерпением встречает в аэропорту. Во вверенном вам

отделе полный завал, не хватает сотрудников, срываются сроки выполнения работ. Что вы скажете своей сотруднице? С чего начнете разговор? Чем должен завершиться этот инцидент? Какой стиль поведения в конфликте выберете? Какой властью воспользуетесь?

Вопросы для собеседования

1. Почему считается, что человек это более мощный ресурс, чем достижения техники и технологии?
2. Какие организационные параметры оказывают значительное влияние на управление людьми в организации?
3. Какие факторы, влияющие на организационное поведение, привлекают исследователей сегодня?
4. Когда и почему появился термин, «организационное поведение»?
5. На какие дисциплины опиралось организационное поведение?
6. Каковы особенности организационного поведения в России?
7. Какова специфика предмета ОП?
8. Какое определение понятия «поведение» разделяется большинством исследователей ОП?
9. В поступке проявляется личность. Что подразумевается под этим выражением?
10. Какие существуют критерии оценки поступка?
11. В каких формах, аспектах, явлениях проявляет себя ОП?
12. Как определяют предмет исследования ОП?
13. Какие факторы определяют ОП?
14. Какие общие параметры, влияющие на ОП, имеют различные организации?
15. Какова практическая сторона ОП?
16. В каких трёх разных смысловых значениях используется словосочетание «организационное поведение».
17. Из каких относительно упорядоченных взаимодействий трех типов субъектов поведения следует исходить при изучении ОП?
18. Перечислите основные виды человеческой активности. В каком соотношении они находятся?
19. Определите понятия?

Социокультурная среда
Организационная культура
Ментальность, менталитет
Хозяйственная деятельность
Ценности
Ценностные ориентации
Социальные нормы
Мотив. Мотивация.
Стимул. Стимулирование
Социальный статус
Социальные роли
Индивидуальные особенности
Организация.

Прикладные задания по «Организационному поведению» (ОП)

1. С опорой, на какие категории может быть рассмотрено организационное поведение?
2. С опорой, на какие категории может быть рассмотрена предпринимательская деятельность?

3. Обоснуйте следующее обобщение: XIX век – «век личностей». XXI век – «век организаций».
4. Какое противоречие в поведении людей в организации является ведущим?
5. Какие явления, процессы, события, идеи конца XX начала XX века Вы могли бы назвать революционными, определяющими поведение личности?
6. Обоснуйте базовые концепции ОП, которые касаются человека в организации.
7. Какие факторы определяют или частично влияют на организационное поведение?
8. Мы живем в индивидуализированном обществе. Но все чаще говорим о важности групповой, командной работы. Как разрешить подобное противоречие?
9. Что можно противопоставить зависти, честолюбивым устремлениям, конфликтности, нездоровой конкуренции, деструктивному поведению?
10. Какой смысл вкладывается в понятие «синергетический эффект» (синергийный)?
11. В чем опасность демократического стиля управления в организации и в целом демократии?
12. Какие поведенческие и личностные характеристики человека осложняют его работу в организации, а порой делают её невозможной?
13. Сформулируйте 5 – 10 правил жизни. 10 принципов жизни.
14. Как система «Шесть сигм» работает в российских компаниях?
15. Закончите предложение: Чтобы сохранять глобальное лидерство необходимо
16. Как можно подорвать репутацию компании?
17. Как «освежить» микроклимат (морально-психологический климат) в коллективе?
18. Каковы принципы «гуманистической психологии» (А. Маслоу, Роджерс, В. Франкл)?
19. Что такое концептуальное мышление? Нужно ли современному менеджеру концептуальное мышление, ведь не всем быть теоретиками и методологами?
20. Приведите пример концептуализации на тему «Поведение в организации».
21. Откуда менеджеры – организации черпают идеи? Какова кухня идей?
22. Какова Ваша идеологическая платформа? Сформулируйте и обоснуйте её.
23. Обоснуйте необходимость образовательной программы в компании, которые опережали развитие бизнеса (сформулировать задачи, которые встанут в будущем).
24. Выскажитесь каждый: Многие организации захлестнула игромания. Игра – это культурный, социальный и психологический феномен. Сегодня модными считаются игры на грани. Экстремальные игры (реаниматор и другие). Игры в организации: за и против.
25. Какую пользу могут принести бизнесу играющие менеджеры?
26. В чем же смысл поэтического консультирования?
27. Написать короткие эссе, заметки, тезисы на темы:
 - Проявление конфликтного поведения в организации.
 - Феномен самоагрессии (аутоагрессии).
 - Сублимация агрессивности в общественно-вынужденной деятельности (например, право охранительные органы).
 - Способы сублимации агрессивности.
 - Предпринимательская деятельность как способ сублимации агрессивности.
 - Модели поведения человека в организации.

11.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации (в форме экзамена)

Вопросы к экзамену

1. Понятие «организационное поведение». Возникновение дисциплины «Организационное поведение». Сущность и предмет дисциплины.
2. Особенности и причины межгрупповых конфликтов. Управление межгрупповыми конфликтами.
3. Понятие «организация». Природа возникновения организаций. Виды организаций.

- Формальная и неформальная организационная структура.
4. Групповые методы принятия решений – метод коллективной генерации идей («мозговые штурмы») и их виды, методы активизации творческого мышления.
 5. Подходы к рассмотрению организации и управленческих процессов в ней: системный, процессный, целевой, ситуационный.
 6. Понятие «группа». Групповая динамика: групповое давление и конформизм, групповая сплоченность.
 7. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла: понятие жизненного цикла, особенности отдельных стадий, детализация стадий жизненного цикла.
 8. Понятия «коллектив», «группа» и «команда». Причины создания и стадии развития групп и коллектива. Виды групп.
 9. Принятие решений в организации. Психологические эффекты принятия коллективных управленческих решений.
 10. Корпоративная (организационная) культура: понятие и составляющие организационной культуры; факторы, методики диагностики организационной культуры.
 11. Принятие решений в организации. Психологические эффекты принятия индивидуальных управленческих решений.
 12. Управление организационной культурой: формирование, поддержание и изменение.
 13. Формирование репутации организации: составляющие репутации организации, понятие бренда товара, ловушки репутации, управление репутацией организации.
 14. Понятия «коммуникация» и «информация». Внешние связи и контакты организации и сотрудников организации.
 15. Организационное развитие и современные тенденции развития организации. Модели развития организации.
 16. Понятия «коммуникация» и «информация». Коммуникативный процесс. Виды коммуникаций. Коммуникативные барьеры.
 17. Необходимость изменений в организации, типы и стадии изменений. Основные принципы управления изменениями.
 18. Делегирование полномочий в организации. Сопротивление руководителя и подчиненных делегированию полномочий и ответственности.
 19. Преодоление сопротивления нововведениям: причины и виды сопротивления, методы преодоления сопротивления.
 20. Понятия «лидерство» и «руководство». Типологии стилей лидерства и руководства. Теории руководства и лидерства.
 21. Типы (стереотипы) восприятия работающего человека: «экономический человек», «психологический человек», «технологический человек», «этический человек».
 22. Моббинг: понятие, причины, способы преодоления.
 23. Понятие «личность». Самооценка, Я-концепция, самомониторинг.
 24. Поведенческий маркетинг. Компетенция персонала и поведение сотрудников в отношении с клиентами.
 25. Понятие «личность». Теории поведения личности.
 26. Понятия «потребность» и «мотив». Сущность и содержание мотивации.
 27. Понятие и сущность индивидуального стресса, динамика стресса и управление стрессом.
 28. Мотивационные теории (А. Маслоу, Ф. Герцберг, В. Врум, С. Адамс, Д. Мак Грегор).
 29. Усвоение норм и ценностей организации новым сотрудником, адаптация.
 30. Восприятие и атрибуция: сущность, свойства и процесс восприятия, законы и эффекты.
 31. Персональное развитие в организации.
 32. Преодоление сопротивления нововведениям: причины и виды сопротивления, методы преодоления сопротивления.

33. Поведение человека и его виды. Девиантное и делинквентное поведение в организации. Классификация преступлений и девиаций на рабочем месте.
34. Подходы к рассмотрению организации и управленческих процессов в ней: системный, процессный, целевой, ситуационный.
35. Восприятие и атрибуция: сущность, свойства и процесс восприятия, законы и эффекты.
36. Конфликты в организациях: причины и способы управления.
37. Понятия «социальные отношения» и «социально-трудовые отношения». Субъекты социально-трудовых отношений и их взаимодействие.
38. Участие работников в управлении организацией.
39. Понятие «социально-трудовые отношения». Факторы и объекты социально-трудовых отношений.
40. Профсоюзы: понятие функции. Структура профсоюзов РФ.
41. Понятие «социально-трудовые отношения». Типы социально-трудовых отношений.
42. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.
43. Регулирование социально-трудовых отношений. Субъекты регулирования.
44. Социальная ответственность организации: понятие. Социальная ответственность организации с точки зрения концепции устойчивого развития.
45. Международная организация труда (МОТ) как субъект регулирования социально-трудовых отношений.
46. Внешняя и внутренняя социальная ответственность.
47. Первые опыты управления социальным развитием на Западе в XIX в: эксперимент Р. Оуэна, научная организация труда Ф. Тейлора, идеи социального развития Г. Эмерсона, социальная служба Г. Форда, концепция человеческих отношений Э. Мейо (Хоторнский эксперимент).
48. Методики оценки условий труда в организации и удовлетворенности работников различными факторами социальной среды организации.
49. Отечественный опыт социального управления. Опыт социального управления в Советской России: рабочий контроль, социалистическое соревнование, коммунистическая трудовая этика.
50. Методики оценки уровня развития социальной среды организации.
51. Зарубежный опыт решения социально-трудовых проблем: опыт предприятий США, Японии, опыт западноевропейских стран.
52. Социальная стратегия в системе общего стратегического планирования организации. Принципы разработки социальной стратегии организации и управление реализацией.
53. Понятия «качество жизни населения» и «качество трудовой жизни работника». Факторы качества жизни населения. Методики оценки качества жизни населения.
54. Структура, компетенция и функции службы управления персоналом по управлению социальным развитием организации.

**Пример экзаменационного вопроса:
ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1**

Дисциплина Организационное поведение

Направление подготовки: Менеджмент организации

1. Понятие «организационное поведение». Возникновение дисциплины «Организационное поведение». Сущность и предмет дисциплины.
2. Особенности и причины межгрупповых конфликтов. Управление межгрупповыми конфликтами.
3. Сформулируйте основные направления программы по мотивации

персонала для конкретной организации.

Педагогический работник _____ Ю. А. Киселёв
(подпись)

Заведующий кафедрой _____ Н. В. Деренко
(подпись)

« « 2020 г.

Критерии оценки:

Оценка «отлично» - ставится при полных аргументированных ответах на все вопросы билета. Ответы должны отличаться логической последовательностью, четкостью, умением делать выводы, обобщать знания основной и дополнительной литературы, умением пользоваться понятийным аппаратом, знанием проблем, суждений по различным вопросам дисциплины.

Оценка «хорошо» - ставится при полных аргументированных ответах на все основные вопросы билета. Ответы должны отличаться логичностью, четкостью, знанием учебной литературой по теме вопроса. Возможны некоторые упущения при ответах, однако основное содержание вопроса должно быть раскрыто полно.

Оценка «удовлетворительно» - ставится при неполных, слабо аргументированных ответах, свидетельствующих об элементарных знаниях учебной литературы, неумении применения теоретических знаний при решении аналитических задач.

Оценка «неудовлетворительно» - ставится при незнании и непонимании экзаменационных вопросов.

Шкала соответствия балло-рейтинговой системы оценок и академической оценки, утвержденная Ученым советом ИСН

Итоговый семестровый рейтинг	Академическая оценка	
60 – 70 баллов	«зачтено»	«удовлетворительно»
71 – 85 баллов		«хорошо»
86 – 100 баллов		«отлично»

Разработчик:

Доцент, канд. филос. наук



Ю.А.Киселев

Рекомендовано кафедрой культурологии и управления социальными процессами, протокол № 10 от 29 мая 2020 г.

Заведующий кафедрой, доцент



Н.В.Деренко

Настоящая программа не может быть воспроизведена ни в какой форме без предварительного письменного разрешения кафедры – разработчика программы.