



**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**

УТВЕРЖДАЮ

Директор Института,  
доц. И.А. Журавлёва



«17» апреля 2024 г.

**Рабочая программа дисциплины**

### **Б1.0.16 Организационное поведение**

Направление подготовки: **38.03.02 Менеджмент**

Профиль подготовки: **«Менеджмент»**

Квалификация выпускника – **бакалавр**

Форма обучения: **очная**

*(с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий)*

Согласовано с УМК ИСН ИГУ,  
Протокол № 8 от 17 апреля 2024 г.  
Председатель УМК, профессор

Т.И. Грабельных

Рекомендовано кафедрой культурологии  
и управления социальными процессами,  
протокол № 8 от 17 апреля 2024 г.

Зав. кафедрой

Н.В. Грицких

**Иркутск 2024**

## Содержание

1. Цели и задачи дисциплины .....	
11. Место дисциплины в структуре ОПОП .....	
111. Требования к результатам освоения дисциплины .....	
IV. Содержание и структура дисциплины	
4.1. Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и отведенного на них количества академических часов .....	
4.2 План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине .....	
4.3 Содержание учебного материала .....	
4.3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ .....	
4.3.2. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение студентами в рамках самостоятельной работы (СРС) .....	
4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов .....	
4.5. Примерная тематика курсовых работ .....	
V. Учебно – методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля) .....	
а) Основная литература .....	
б) Дополнительная литература .....	
в) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы .....	
г) программное обеспечение .....	
VI. Материально – техническое обеспечение дисциплины .....	
VII. Образовательные технологии .....	
VIII. Оценочные материалы для текущего контроля и промежуточной аттестации .....	
8.1. Оценочные средства для входного контроля .....	
8.2. Материалы для проведения текущего и промежуточного контроля знаний студентов	
8.3. Оценочные средства текущего контроля .....	

## 1. Цели и задачи дисциплины

Рабочая программа учебной дисциплины Б1.О.16 Организационное поведение составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденный Приказом Министерства образования и науки РФ от 12 августа 2020 г. № 970 (зарегистрирован в Минюсте РФ 25.08.2020, регистрационный номер 59449);

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, 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 ОПОП ВО

2.1 Учебный курс «Организационное поведение» относится к обязательной части образовательной программы по направлению подготовки 38.03.02 – Менеджмент, направленность (профиль) Менеджмент.

2.2 Предшествующие дисциплины, на которые данная дисциплина опирается: «Управление человеческими ресурсами», «Менеджмент», «Организационная культура», а также на «Социологию». Последующие дисциплины, для которых освоение данной дисциплины необходимо: «Управление некоммерческими организациями», «Методы переподготовки и повышения квалификации персонала».

## 111. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование компетенций (элементов следующих компетенций) в соответствии с ФГОС ВО и ОП ВО по данному направлению подготовки: 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) Менеджмент.

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

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-1 Осуществляет оперативное планирование, организацию и контроль производства на уровне	ИДК ПК 1.1 Выполняет расчеты, необходимые для составления проектов перспективных планов	Знать: формы и методы организации производственной деятельности работников с учетом особенностей организационного поведения;

структурного подразделения организации	деятельности организации	<p>Уметь: составлять проекты перспективные планы деятельности организации с учетом характеристик организационного поведения;</p> <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыками управления организационным поведением с учетом её специфики</li> </ul>
	<p>ИДК ПК 1.2</p> <p>Проводит анализ показателей деятельности структурных подразделений организации, действующих методов управления при решении производственных задач</p>	<p>Знать: базовые понятия дисциплины «Организационное поведение»; теоретико-методологические подходы и типологические особенности организационного поведения;</p> <p>Уметь: оценивать организационное поведение в сфере профессиональной деятельности;</p> <p>Владеть: приемами анализа организационного поведения для организации эффективной деятельности организации;</p>

## I. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет:

очная форма обучения 5 зачетных единиц, 180 часа, в том числе 5 зачетных единиц

Форма промежуточной аттестации: экзамен

4.1. Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и отведенного на них количества академических часов

### Очная форма обучения

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости; Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Контактная работа преподавателя с обучающимися			КСР/ КО		
			Лекции	Практи- ческие занятия				
	<b>Раздел 1. Понятие и сущность организационного поведения</b>							
1	Тема 1.Современные подходы к организационному поведению.	7	3	3	1/1	5	Опрос по теме	
2	Тема 2. Теории поведения человека в организация.	7	3	3	1/1	5	Конспект учебного материала	
3	Тема 3. Личность и организация.	7	3	3	1/1	6	Доклады студентов	
4	Тема 4. Коммуникативное поведение в организации.	7	3	3		5	Дискуссия по теме	
5	Тема 5. Мотивация и результативность организации.	7	3	3	1/1	5	Опрос по теме	
	<b>Раздел 2. Поведение групп в организации.</b>							
6	Тема 6. Формирование группового поведения в организации.	7	3	3	1/1	6	Конспект	

п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости; Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Контактная работа преподавателя с обучающимися				
							учебного материала
7	Тема 7. Анализ и конструирование организаций.	7	3	3	1/1	5	Контрольный опрос
8	Тема 8. Управление поведением организации.	7	3	3		5	Доклады по теме
9	Тема 9. Лидерство в организации	7	3			5	Сообщение по теме
	<b>Раздел 3. Управление организационными изменениями</b>						
10	Тема 10. Персональное развитие в организации.	7	3	3	1/1	6	Доклады студентов
11	Тема 11. Управление изменениями в организации.	7	3	3	1/1	4	Конспект учебного материала
12	Тема 12 Организационное поведение в системе международного бизнеса.	7	3	3			Сообщение по теме
	Консультации	3					
	Контактная работа:	91					
	Контроль	27					
	<b>Итого часов</b>	<b>180</b>	<b>36</b>	<b>36</b>	<b>8/8</b>	<b>62</b>	

#### 4.2 План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

##### Очная форма обучения

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Затраты времени (час.)		
	<b>Раздел 1. Понятие и сущность организационного поведения</b>					
	Тема 1. Современные подходы к организационному поведению.	1. Подготовка к аудиторному занятию. 2. Подготовка презентации 3. Написание конспекта	Первая неделя	3	Опрос по теме	а)1,2, б)1,2,3
	Тема 2. Теории поведения человека в организация.	1. Подготовка к аудиторному занятию. 2. Подготовка презентации 3. Написание конспекта	Вторая неделя	5	Конспект учебного материала	а)1,2, б)1,2,3
	Тема 3. Личность и организация.	1. Подготовка к аудиторному занятию. 2. Подготовка презентации 3. Написание конспекта 4. Контрольная работа	Третья неделя	6	Контрольный опрос	а)1,2, б)1,2,3
	Тема 4. Коммуникативное поведение в организации.	1. Подготовка к аудиторному занятию. 2. Подготовка презентации 3. Написание конспекта	Четвертая неделя	5	Доклады по теме	а)1,2, б)1,2,3
	Тема 5. Мотивация и результативность организации.	1. Подготовка к аудиторному занятию. 2. Подготовка презентации 3. Написание конспекта	Пятая неделя	5	Конспект научной статьи	а)1,2, б)1,2,3
	<b>Раздел 2. Поведение групп в организации.</b>					

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Затраты времени (час.)		
	Тема 6. Формирование группового поведения в организации.	1. Подготовка к аудиторному занятию. 2. Подготовка презентации 3. Написание конспекта	Шестая неделя	5	Доклады по теме	а)1,2, б)1,2,3
	Тема 7. Анализ и конструирование организаций.	1. Подготовка к аудиторному занятию. 2. Подготовка презентации 3. Написание конспекта 4. Контрольная работа	Седьмая неделя	5	Конспект учебного материала	а)1,2, б)1,2,3
	Тема 8. Управление поведением в организации.	1. Подготовка к аудиторному занятию. 2. Подготовка презентации 3. Написание конспекта	Восьмая неделя	6	Сообщение по теме	а)1,2, б)1,2,3
	Тема 9. Лидерство в организации	1. Подготовка к аудиторному занятию. 2. Подготовка к собеседованию 3. Подготовка презентации 4. Подготовка к тестам	Девятая неделя	5	Доклады по теме	а)1,2, б)1,2,3
	<b>Раздел 3. Управление организационными изменениями</b>					
	Тема 10. Персональное развитие в организации	1. Подготовка к аудиторному занятию. 2. Подготовка к собеседованию 3. Подготовка презентации	10 неделя	6	Сообщение по теме	а)1,2, б)1,2,3



Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Затраты времени (час.)		
	Тема 11. Управление изменениями в организации	1. Подготовка к аудиторному занятию. 2. Подготовка презентации 3. Написание конспекта	11 неделя	5	Опрос по теме	а)1,2, б)1,2,3
	Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса.	1. Подготовка к аудиторному занятию. 2. Подготовка презентации 3. Написание конспекта	12 неделя	5	Сообщение по теме	а)1,2, б)1,2,3
Общая трудоемкость самостоятельной работы по дисциплине (час)				<b>62</b>		
<b>Из них объем самостоятельной работы с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (час)</b>				<b>0</b>		
<b>Бюджет времени самостоятельной работы, предусмотренный учебным планом для данной дисциплины (час) 62</b>						

## **IV. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **РАЗДЕЛ 1. ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ (ОП).**

#### **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: личные 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.

### **4.3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ**

#### **4.3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ**

	№ раздела и темы дисциплины (модуля)	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоемкость (час.)	Оценочные средства	Формируемые компетенции
1	<b>Раздел 1.</b> Понятие и сущность организационного поведения	Личность и организации.	6	Устный опрос; Доклад Проект	ИДК ПК 1.1
2.		Коммуникативное поведение в организации.	4	Устный опрос; Доклад Проект	ИДК ПК 1.1
3.	<b>Раздел 2.</b> Поведение групп в организации.	Группы и команды как объект управления и основа организации.	6	Устный опрос; Доклад Проект	ИДК ПК 1.2
4		Анализ и конструирование организаций.	2	Устный опрос; Доклад Проект	ИДК ПК 1.1
5.		Управление поведением в организации.	6	Устный опрос; Доклад Тест	ИДК ПК 1.1
6.		Лидерство в организации.	2	Устный опрос; Доклад Проект	ИДК ПК 1.1
7.	<b>Раздел 3.</b> Управление организационными изменениями.	Персональное развитие в организации.	6	Устный опрос; Доклад Проект	ИДК ПК 1.2
8.		Влияние организационной культуры на поведение.	4	Устный опрос. Практическое задание Тест	ИДК ПК 1.1
	<b>Всего:</b>		36		

### **Планы практических занятий**

#### **СЕМИНАР 1. Личность и организация.**

1. Организационные и личностные переменные, влияющие на поведение людей в трудовой деятельности.
2. Влияние процессов восприятия на формирование осознанного организационного поведения.

3. Образ мира, образ организации и Я-образ как условие актуального поведения личности.  
Вопросы для обсуждения:

1. Какие три элемента присущи всем организациям?
2. Как относятся понятия «человек», «имидж», «личность», «индивидуальность», «работник»?
3. Какие основные переменные влияют на индивидуальное поведение?
4. Какие стадии проходит процесс восприятия?
5. Каково значение и функции установок личности в организационном поведении?
6. Что должен знать менеджер о понятии самодостаточности при отборе кандидатов на должность?
7. Некоторые люди считают, что чрезмерное внимание к индивидуальным различиям может вызвать хаос в организации. Вы согласны с этим? Почему?

СЕМИНАР 2. Коммуникативное поведение в организации.

1. Процесс коммуникации и его основные элементы.
2. Виды коммуникации в организации.
3. Специфика невербального поведения.
4. Барьеры эффективных коммуникаций.

Вопросы для обсуждения:

1. Почему организационная структура и поток общения так тесно связаны?
2. Какие основные цели и методы нисходящих коммуникаций?
3. Какие методы можно предложить для улучшения восходящих коммуникаций?
4. В чем заключаются основные цели и методы интерактивных коммуникаций?
5. Почему достоверность в качестве источника сообщения - столь важно качество для менеджера? Как можно повысить собственную достоверность этого рода?
6. Почему обратная связь так важна в коммуникациях? Какие рекомендации можно предложить по эффективному использованию обратной связи?
7. Как, по Вашему мнению, человек, может развивать искусство «чтения» невербальных символов общения?
8. Опишите ситуацию, когда Вы узнали о слухе по цепи сплетен. Оказался ли слух верным?
9. Что может сделать менеджер для устранения барьеров общения, которые находятся вне его контроля?

СЕМИНАР 3. Группы и команды как объект управления и основа организации.

1. Формирование групп и их структура.
2. Условия, влияющие на эффективность работы группы.
3. Понятие команды. Преимущества и ограничения командной деятельности.
4. Современные приемы формирования команд.

Вопросы для обсуждения:

1. Почему люди объединяются в группы?
2. Какова взаимосвязь между группой и организацией, частью которой группа является?
3. Какая группа в организации может считаться эффективной. Перечислите основные признаки такой группы.
4. Какие факторы определяют сплоченность группы?
5. Какова роль командной работы в организации?
6. Чем команда отличается от группы? Дайте классификацию команд.

7. К какой формальной группе Вы принадлежите или принадлежали? Сформировались ли внутри этой группы какие-либо неформальные группы? Если да, то почему? Если нет, то почему?

#### СЕМИНАР 4. Анализ и конструирование организаций.

1. Основные структурные компоненты организации и их влияние на поведение.
2. Бюрократия в организациях. Бюрократия как тип поведения.
3. Современные способы конструирования организации.

##### Вопросы для обсуждения:

1. Каковы основные структурные компоненты организации?
2. Как стратегия воздействует на строение организации?
3. Каким образом правила и планы помогают организации достичь вертикальной интеграции?
4. Какие условия необходимы для того, чтобы имело смысл попробовать построить организацию в виде матричной структуры?
5. По каким признакам можно заметить, что структура организации не соответствует ее потребностям?
6. Бюрократы представляют собой особую группу работников организации. В чем состоит основное отличие бюрократов от остальных членов организации?
7. Какой из принципов деятельности бюрократии, сформулированный М. Вебером, может считаться причиной возникновения такого негативного явления, как бюрократизм?

#### СЕМИНАР 5. Управленческое поведение.

1. Понятие «управленческое поведение».
2. Стадии управленческого труда.
3. Культурные и организационные различия в управлении.
4. Сложности управленческого поведения.

##### Вопросы для обсуждения:

1. Каково основное назначение управления в современной организации?
2. Почему А. Файоль из всех функций, выполняемых руководителем, выделил только четыре базовые функции? Что это за функции?
3. К какой базовой функций управления относится использование руководителем различных форм власти? Почему у руководителя организации возникает необходимость в выполнении этой функции?
4. Опишите воздействие культурных факторов на управленческое поведение.
5. Руководитель в организации должен принимать ответственные управленческие решения. В каких ролях должен выступать руководитель, для того чтобы принимать решения, адекватные сложившейся ситуации?

#### Семинар 6. Лидерство в организации.

1. Определение понятий: «лидер», «управленческий лидер».
2. Типы лидерства.
3. Формирование лидера.

##### 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. Что такое способность лидера к стратегическому лидерству?
6. Любая организации начинается с руководителя. Считаете ли Вы, что успех в бизнесе невозможен без лидерских качеств его руководителя. Какие качества лидера Вы назвали бы как наиболее важные?

#### СЕМИНАР 7. Персональное развитие в организации.

1. Управление карьерой сотрудников в организации.
2. Личностные различия как факторы карьеры.
3. Стадии карьеры, связанные с развитием специалиста.

##### Вопросы для обсуждения:

1. В чем отличия карьеры современного предпринимателя от карьеры классического менеджера?
2. Проранжируйте относительную важность четырех характеристик эффективных карьер с точки зрения перспективы личности, а затем с точки зрения организации. Обоснуйте Ваше ранжирование.
3. Создайте свой собственный банк наиболее важных и привлекательных целей, которых Вы хотите достичь.
4. Каковы характеристики людей, нацеленных на высокие достижения?
5. Какая зависимость существует между карьерой и самооценкой сотрудника?
6. Какие факторы вынуждают организации пересматривать политику в отношении карьеры своих сотрудников?

#### СЕМИНАР 8. Организационная культура.

1. Влияние организационной культуры на поведение.
2. Аспекты организационной культуры.
3. Определяющие факторы организационной культуры.
4. Индивидуальное восприятие организационной культуры.

##### Вопросы для обсуждения:

1. Объясните своими словами значение термина «культура». Чем он отличается от понятия «организационная культура»?
2. Какое воздействие оказывает социальная культура на организации?
3. Каковы характеристики организационной культуры?
4. Как такие понятия, индивидуализм – коллективизм, диапазон власти, избегание неопределенности, мужское и женское начала, помогают объяснить различия культур? Дайте определения и приведите примеры различий в этих параметрах.
5. Используя шесть ценностных ориентаций Ф. Кларксона и Ф. Штротбека, подумайте, где Вы индивидуально находитесь на каждом из измерений?
6. Представьте, что Вы должны работать или вести переговоры и с людьми другой культуры, опишите их ценностные ориентации. В чем Ваши и их ориентации отличаются?
7. На примере организации, которую Вы посещали недавно, перечислите типы признаков, которые должны, по Вашему мнению помочь в определении ее организационной культуры?
8. Опишите способы, которыми организация может повысить показатели этичности поведения своих работников.
9. Какие варианты поведения обычно запрещаются этическими нормами?

**4.3.2. . Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение студентами в рамках самостоятельной работы (СРС)**

№ пп/п	Тема	Задание	Формируемая компетенция	ИДК
1	Тема 1.Современные подходы к организационному поведению.	Подготовка сообщения по теме: «Какие современные подходы к организационному поведению нуждаются в пересмотре и почему?». Аналитическая записка, экспертное заключение по результатам анализа ОП конкретной организации. Составить таблицу: «Современные подходы к организационному поведению». Проанализируйте: какие вопросы, касающиеся проблематики организационного поведения можно отметить в изучаемой организации.	ПК-1	ИДК ПК 1.1
2	Тема 2. Теории поведения человека в организации.	Составить таблицу: «Теории поведения человека в организации». Предложите методы совершенствования контроля организационного поведения Работников на примере конкретной организации	ПК-1	ИДК ПК 1.2
3	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.).	ПК-1	ИДК ПК 1.2
4	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	ПК-1	ИДК ПК 1.1



		<p>методы их нейтрализации.</p> <p>Проанализируйте ситуации делового общения на примере одной (или нескольких) организации, определите, присутствуют ли в их поведении ошибки и какие.</p> <p>Протестируйте уровень Вашей общительности и уровень общительности ваших сокурсников. Проанализируйте полученные результаты.</p> <p>Проанализируйте одну из форм организации взаимоотношений в организации (беседа, публичное выступление, дискуссия и др.). Насколько оптимально была осуществлена подготовка и проведение.</p> <p>Приведите примеры негативного воздействия некачественной информации (слухи в организации). Сформулируйте ваши рекомендации по их нейтрализации.</p>		
5	Тема 5. Мотивация и результаты организационной.	<p>Проведение самоанализа мотивационной структуры личности.</p> <p>Подготовка сообщения по определению гигиенических и мотивационных факторов современной организации.</p> <p>Проведите самоанализ Вашей мотивационной структуры. Осуществите ранжирование мотивов по степени значимости.</p> <p>Определите перечень гигиенических и мотивационных факторов современной организации.</p>	ПК-1	ИДК ПК 1.2
6	Тема 6. Формирование группового поведения в организации.	<p>Подготовка проекта по разработке эффективных методов управления, влияющих на организационное поведение в компании.</p> <p>Разработка сценария по формированию организационных ценностей.</p> <p>Разработка сценария проведения совещания творческой группы по проблемам организационного поведения.</p> <p>Определите и предложите перечень наиболее эффективных методов управления: личностью; группой.</p> <p>Приведите примеры мероприятий, направленных на формирование и укрепление организационных ценностей (Примерный</p>	ПК-1	ИДК ПК 1.2

		сценарий). Подготовьте примерный сценарий проведения совещания творческой группы по одной из проблем развития организации		
7	Тема 7. Анализ и конструирование организации.	Разработка мероприятий по улучшению морально-психологического климата в конкретной организации. Разработка модели организационного поведения для конкретной организации. Разработайте перечень мер, улучшающих социально -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	ПК-1	ИДК ПК 1.2
8	Тема 8. Управление поведением организации.	Разработка этического кодекса организации. Разработка мероприятий по организационному сплочению сотрудников организации. Разработайте этический кодекс: руководителя; сотрудника организации; в целом. Разработайте программу нейтрализации стрессового состояния сотрудников в организации на примере конкретной организации. Деятельность менеджера организации, направленная на внутриорганизационное сплочение: определите возможное содержание данной деятельности с учётом характеристик выбранной организации (в качестве примера).	ПК-1	ИДК ПК 1.2
9	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	ПК-1	ИДК ПК 1.1

		неформальных лидеров		
10	Тема 10. Персональное развитие в организации.	Проект по тайм – менеджменту. Обоснование вариантов привлекательного поведения для конкретной организации, способствующих повышению эффективности. Подготовьте план рационализации труда специалиста с учётом знаний менеджмента времени. Определите наиболее привлекательное поведение работников для повышения эффективности деятельности организации. Обоснуйте свой результат.	ПК-1	ИДК ПК 1.1
11	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.	ПК-1	ИДК ПК 1.2
12	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).	ПК-1	ИДК ПК 1.2

#### 4.4. 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 PowerPoint), 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.

#### **4.5 Примерная тематика курсовых работ**

Курсовая работа не предусмотрена учебным планом.

### **V. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Доступ студентов к библиотечным фондам, в том числе к изданиям по основным изучаемым дисциплинам, обеспечивается на абонеентах, в читальных залах, также организован открытый (свободный) доступ к периодическим и справочным изданиям. Организован доступ для преподавателей и студентов к образовательным и научным электронным ресурсам, в том числе к электронно-библиотечным системам,

сформированным на основании договоров, государственных контрактов с правообладателями, информационных писем.

Библиотечный фонд укомплектован печатными и электронными изданиями основной учебной литературы по всем дисциплинам, практикам, ГИА, указанным в учебном плане ОПОП ВО 38.03.02 Менеджмент. Подробная информация представлена на сайте библиотеки ИГУ [http://library.isu.ru/ru/inform\\_serv/For\\_teachers/useful\\_inform.html](http://library.isu.ru/ru/inform_serv/For_teachers/useful_inform.html).

При использовании в образовательном процессе печатных изданий библиотечный фонд обеспечивает печатными изданиями из расчета не менее 0,25 экземпляров каждого из изданий, указанных в рабочих программах дисциплин, практик на одного обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих соответствующую дисциплину, проходящих соответствующую практику.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

#### **а) Перечень литературы**

##### *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".+

3. Организационное поведение [Текст] : учеб. и практикум для акад. бакалавриата : учеб. для студ. вузов, обуч. по экон. напр. и спец. / Моск. гос. унт им. М. В. Ломоносова ; ред. С. А. Барков. – М. : Юрайт, 2015. – 453 с. –ISBN 978-5-9916-4101-2 ЭБС Юрайт +

##### *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+

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+

#### **б) Список авторских методических разработок:**

1. Киселёв Ю. А. Профессиональное обучение персонала как стратегия социального и индивидуального развития./ Ю.А. Киселёв. - Высшее образование, социальные науки и национальная безопасность: сб. науч. тр./ ФГБОУ ВО «ИГУ»; [науч. ред.: Т. И. Грабельных, А. Ф. Шмидт]. – Иркутск: Изд-во ИГУ, 2018. – 485 с. / С.265 – 269.

2. Киселёв Ю. А. Творчество как основание самоорганизации менеджера /Ю.А. Киселёв. - Креативные индустрии в региональном пространстве социальных услуг и бизнеса : материалы Первой регион. науч.-практ. конф. Иркутск, 23 мая 2018 г. / ФГБОУ ВО «ИГУ» ; [под общ. ред. В.А. Решетникова, Н. В. Деренко, Т. Ю. Фальковской]. – Иркутск : Изд-во «Репроцентр А1», 2018. – 194 с. / с. 128 – 133.

3. Киселёв Ю.А. Креативность как основа профессионального и личностного развития / Ю. А. Киселёв. - Креативные стратегии и креативные индустрии в экономическом, социальном и культурном пространствах региона : материалы Второй

регион. науч.-практ. конф. Иркутск, 14-15 мая 2019 г. / Иркут. гос. ун-т ; [под общ. ред. В.А. Решетникова, Н.В. Деренко, Т.Ю. Фальковской]. – Иркутск : Репроцентр А1, 2019. – 333 с. [С. 171-178]

4. Киселёв Ю.А. Развитие интеллектуального потенциала в процессе обучения специалистов – менеджеров / Ю.А. Киселёв. - Интеллектуальный капитал в XXI веке: сб. науч. тр. / ФГБОУ ВО «ИГУ»; [науч. ред.: Т. И. Грабельных]. – Иркутск: Изд-во «Оттиск», 2019. – 272 с. С. 73 – 76.

#### **в) Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

Перечень электронных ресурсов (ЭБС) по состоянию на 01.01.2024 г.:

**ЭБС «Издательство Лань» (адрес доступа: <http://e.lanbook.com/>):** ООО «Издательство Лань». Информационное письмо № 1258 от 30.11.2022 г. Срок действия - бессрочный. Количество пользователей: круглосуточный доступ неограниченному числу пользователей из любой точки сети Интернет.

**ЭБС ЭЧЗ «Библиотех» (адрес доступа: <https://isu.biblioteru/>):** ООО «Библиотех». ООО «Интеллект». Контракт 068/22 от 31.05.2022 г. – 3 назв. Срок действия: бессрочный. Лицензионное соглашение № 31 от 22.02.2011. Количество пользователей: круглосуточный доступ неограниченному числу пользователей из любой точки сети Интернет.

**ЭБС «Национальный цифровой ресурс «Рукопт» (Адрес доступа: <http://rucont.ru/>):** ЦКБ «Бибком». Контракт № 249/23 от 13.10.2023г.; Акт от 14.11.2023 г. Срок действия по 13.11.2024 г. Цена контракта: 225 114,82 руб. Количество пользователей: круглосуточный доступ неограниченному числу пользователей из любой точки сети Интернет.

**ЭБС «Айбукс» (адрес доступа: <http://ibooks.ru/>):** ООО «Айбукс» » Контракт № 246/23 от 12.10.2023 г.; Акт №81 от 14.11.2023 г. Срок действия по 13.11.2024 г. Цена контракта: 285 127,00 руб. Количество пользователей: круглосуточный доступ неограниченному числу пользователей из любой точки сети Интернет.

**Электронно-библиотечная система «ЭБС Юрайт» (адрес доступа: <https://urait.ru/>):** ООО «Электронное издательство Юрайт». Контракт № 212/23 от 18.08.2023г.; Срок действия по 17.10. 2024 г. Цена контракта: 722 650 руб. Количество пользователей: круглосуточный доступ из любой точки сети Интернет, количество одновременных доступов согласно, приложения к Контракту. Электронные версии печатных изданий по различным отраслям знаний, свыше 10,6 тыс. назв.

**Электронная библиотека ИД Гребенников (адрес доступа: <http://grebennikon.ru/>):** ООО «ИД «Гребенников», ООО «ИД «Гребенников», контракт № 295/22.; Акт от 02.12.22 г. Срок действия с 01.01.2023 по 31.12.2023 г. Цена контракта: 94 759 руб. Количество пользователей: круглосуточный доступ из любой точки сети Интернет, количество одновременных доступов согласно приложения к Контракту. Характеристика: полные тексты статей из журналов по подписке - 28 назв., альманахов – 49 назв., видеоматериалы – 232 назв.

**Научная электронная библиотека «ELIBRARY.RU» (адрес доступа: <http://elibrary.ru> ):** ООО «НЭБ», Контракт № 334/22 от 05.12.2022 г.; Акт от 19.12.2022 г. Срок действия по 31.12. 2023 г. Цена контракта: 527 489,00 руб. Количество пользователей неограниченное, доступ в локальной сети вуза. Характеристика: полные тексты статей из журналов по подписке - 49 наим.; доступ к архивам в течение 9 лет, следующих после окончания срока обслуживания; полные тексты статей из журналов свободного доступа.

**ЭКБСОН (адрес доступа: <http://www.vlibrary.ru/>):** Соглашение № 84 ЭКБСОН от 15.10.2015 о сотрудничестве в области развития Информационной системы доступа к электронным каталогам библиотек сферы образования и науки в рамках единого Интернет-ресурса. Исполнитель: Федеральное государственное бюджетное учреждение

«Государственная публичная научно-техническая библиотека России». Цена контракта: на безвозмездной основе. Количество пользователей: без ограничений, с компьютеров сети ИГУ. 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 14.09.2015 о предоставлении доступа к Национальной электронной библиотеке. Цена контракта: на безвозмездной основе. Количество пользователей: без ограничений, с компьютеров сети ИГУ. 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. 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 [Офиц. сайт].** URL: <http://ellib.library.isu.ru> (дата обращения: 02.03.2023).

**Образовательный портал Иркутского государственного университета [Офиц. сайт].** URL: <http://educa.isu.ru> (дата обращения: 02.03.2023).

**Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» [Офиц. сайт].** URL: <http://ecsocman.hse.ru> (дата обращения: 02.03.2023).

**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 16.11.2012; Регистрационный лист № 38-70035-003593 от 21.11.2012. Срок действия – до расторжения сторонами. Цена контракта: на безвозмездной основе. Количество пользователей: без ограничений. Правовая БД – законодательство РФ, международное право, юридическая литература.

Библиотечный фонд укомплектован печатными и электронными изданиями основной учебной литературы по всем дисциплинам, практикам, ГИА, указанным в учебном плане ОПОП ВО 38.03.02 Менеджмент. Подробная информация представлена на сайте библиотеки ИГУ: [http://library.isu.ru/ru/inform\\_serv/For\\_teachers/useful\\_inform.html](http://library.isu.ru/ru/inform_serv/For_teachers/useful_inform.html).

При использовании в образовательном процессе печатных изданий библиотечный фонд обеспечивает печатными изданиями из расчета не менее 0,25 экземпляров каждого из изданий, указанных в рабочих программах дисциплин (модулей), практик на одного обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих соответствующую дисциплину (модуль), проходящих соответствующую практику. Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

## **VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **6.1. Учебно-лабораторное оборудование**

Занятия по данной дисциплине не требуют специализированных аудиторий, предназначенных для проведения лабораторного практикума. Лекционные и практические занятия, групповые и индивидуальные консультации, текущий контроль и промежуточная аттестация, самостоятельная работа студентов проводятся в лекционных и семинарских



учебных аудиториях Института социальных наук (г. Иркутск, ул. Ленина, 3), оборудованных специализированной учебной мебелью, меловыми и маркерными досками, оборудованием для презентации учебного материала – стационарными либо переносными компьютерами, мультимедийными проекторами, колонками.

## **6.2. Программное обеспечение**

Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства (подробные сведения приведены на сайте ИГУ [https://isu.ru/export/sites/isu/ru/employee/-license/.galleries/docs/absorbed/\\_\\_\\_2019.pdf](https://isu.ru/export/sites/isu/ru/employee/-license/.galleries/docs/absorbed/___2019.pdf)).

Персональные компьютеры используемого на практических занятиях и для самостоятельной работы студентов компьютерного класса полностью оснащены необходимым системным и прикладным программным обеспечением:

- ОС Windows-10;
- офисный пакет MS Office 2013, включающий в свой состав MS Word, MS Excel, MS Power Point, MS Access, MS Publisher;
- браузер Google Chrome.

1. Adobe Acrobat XI Лицензия АЕ для акад. 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://7zip.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).

## **6.3. Технические и электронные средства**

В ходе учебного процесса используется электронный портал университета и большое количество электронных средств обучения, в том числе бесплатные образовательные ресурсы интернет-сервиса Youtube, а также Массовые открытые онлайн-курсы:

<https://educa.isu.ru/>

<https://www.youtube.com>

<https://isu.antiplagiat.ru/>

<https://openedu.ru/>

<https://arzamas.academy/>

<https://www.coursera.org/>

<https://www.udacity.com/>



## **Материально-техническое обеспечение дисциплины**

664003, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Ленина, 3, учебный корпус №3, ауд. 110 (этаж 1, помещение 32):

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации на 36 рабочих мест (31,6 кв.м), оборудованная специализированной (учебной) мебелью (столы, скамьи, переносная доска); оборудованием для презентации учебного материала и тематических иллюстраций, соответствующим рабочей программе дисциплины: Проектор Acer QNX1108(х1240), экран настенный ScreenMedia Economy-P 200×200см, ноутбук 15.6"Samsung RV508, колонки. Программное обеспечение: программа, обеспечивающая воспроизведение видео VLC Player; программа для создания и демонстрации презентаций, иллюстраций и других учебных материалов: MS PowerPoint.

664003, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Ленина, 3, учебный корпус №3, ауд. 210 (этаж 2, помещение 25):

Компьютерный класс (учебная аудитория) для групповых и индивидуальных консультаций, для проведения курсового проектирования (выполнения курсовых работ), для самостоятельной работы студентов на 16 рабочих мест, оборудованная специализированной (учебной) мебелью (компьютерные столы, стулья, переносная доска); Монитор SyncMaster 743, Монитор LG Flatron E2242C, Монитор Samsung 943N, Монитор View Sonic VA2246-LED, Монитор LG Flatron L1752TR, Монитор Samsung SyncMaster 743, Монитор View Sonic VA2265Sm, Монитор Flatron E2242, Монитор LG Flatron E2242C, Монитор LG Flatron E2242C, Монитор LG Flatron E2242C, Монитор Samsung 720N, Монитор LG Flatron L1953S, Монитор LG Flatron E2242C, Монитор Flatron E2242, Монитор Samsung SyncMaster 743, Монитор Philips 226V4LAB, Системный блок офисный ПК Star2. Системные блоки: (Athlon x2 245, ОЗУ 4Gb) – 1шт, (i3-2120, ОЗУ 8Gb) – 2шт, (Celeron G1840, ОЗУ 8Gb) – 2шт, (Celeron G4900, ОЗУ 8Gb) – 4шт, (Core 2 Duo E8600, ОЗУ 2Гб) – 1шт, (Core 2 Duo E8400, ОЗУ 3Гб) – 1шт, (Celeron G3930, ОЗУ 8Gb) – 2 шт, (Celeron G1840, ОЗУ 8Gb) – 1шт, (i5-2500, ОЗУ 8Гб) – 1шт, (Celeron G3930, ОЗУ 16Gb) – 1шт.

Компьютерный класс оснащен неограниченным доступом к сети Интернет: мобильный мультимедиа Проектор Acer X1323WHP, переносной экран, колонки; наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины, с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

664003, Иркутская область, г. Иркутск, ул. Ленина, 3, учебный корпус №3, ауд. 108А (этаж 1, помещение 43):

Кафедра культурологии и управления социальными процессами для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации на 16 рабочих мест (30,1 кв. м), оборудованная специализированной (учебной) мебелью (столы, стулья); оборудованием оборудованная техническими средствами: Моноблок 2 HP 20с401, Принтер лазерный Canon I-SENSYS LBP-5050, Принтер HP1020, Системный блок, Монитор LG E2242C, Мфу Samsung M2070W, Монитор Samsung 710n. Программное обеспечение: программа, обеспечивающая воспроизведение видео VLC Player; программа для создания и демонстрации презентаций, иллюстраций и других учебных материалов: MS PowerPoint.

## VII. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В соответствии с требованиями ФГОС по направлению подготовки реализация компетентностного подхода предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. В рамках учебного курса предусмотрены встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

Преподавание дисциплины «Организационное поведение» предполагает использование следующих образовательных технологий:

- лекции: мультимедиа технологии;
- 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
- 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 удастся 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 микроситуации 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 назвать 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.

Темы практических занятий также сформулированы в Рабочей программе. Решение данных проблем невозможно без изучения литературных источников, список которых приведен в Рабочей программе по дисциплине. 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, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму 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 моментах, вскрывающихся в процессе работы и т.д. Развернутая беседа предполагает и заранее запланированные выступления отдельных студентов по некоторым дополнительным вопросам.

2) Обсуждение рефератов и 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 ценообразования. Для того чтобы практические задания были эффективным инструментом, студентам необходимо: видеть релевантность задания; понимать, что от них ожидается; выполнять предлагаемую работу; получить оценку преподавателя по его выполнению.

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 специалиста социально-культурной сферы.

### **Интерактивные формы проведения практических занятий**

Для реализации компетентностного 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:

1) Деловая игра. Деловые игры дают возможность студентам приобрести опыт и навыки профессиональной деятельности, проигрывая различные профессиональные

ситуации в условиях учебного процесса. Моделируя профессиональные ситуации, преподаватель создаёт условия, в которых студент может почувствовать себя в роли специалиста, проанализировать с управленческой точки зрения разные ситуации и принять самостоятельное профессиональное решение. Участие в деловых играх открывает перед студентами возможность осознать свои профессиональные ожидания, отношение к профессиональной карьере, развить творческие способности, навыки делового общения, укрепить веру в свои силы и заложить основы профессионального мышления.

## 2) Кейс-метод.

Кейс метод – это метод обучения, при котором студенты и преподаватели участвуют в непосредственном обсуждении деловых ситуаций и задач. Студентам предлагается проанализировать реальную производственную ситуацию, описание которой одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходим для решения практической ситуации. Ситуационные задания предлагаются студентам при изучении раздела «Личность и организация», «Теории поведения личности в организации».

**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 литературным источникам и др.

Подготовка проекта по дисциплине предполагает развитие способности студентов применять теоретические знания для анализа особенностей 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 конкретной организации. Студент формирует выводы и разрабатывает конкретные рекомендации по решению поставленной цели и задачи. Подготовка к зачету: при подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

### Наименование тем занятий с использованием активных форм обучения:

№	Тема занятия	Вид занятия	Форма / Методы интерактивного обучения	Кол-во часов
1	Теории поведения человека в организации.	Интерактивная лекция	Тренинг: вопрос - ответ	2
2	Личность и организации.	Семинар	Групповая дискуссия	4
3	Группы и команды как объект управления и основа организации.	Интерактивная лекция Семинар	Ролевая игра	4
4	Коммуникативное поведение в организации.	Интерактивная лекция семинар	Коммуникативный тренинг	4
5	Мотивация и результативность организации.	Семинар	Групповая дискуссия	2
6	Формирование группового поведения в организации.	Интерактивная лекция Семинар	Анализ поведенческих ситуаций	4
7	Анализ и конструирование организаций.	Интерактивная лекция Семинар	Анализ поведенческих ситуаций	2
8	Управление поведением	Интерактивн	Ролевая игра	2

	организации.	ая лекция Семинар		
9	Лидерство в организации	Семинар	Тренинг	2
10	Персональное развитие в организации.	лекция Семинар	Групповая дискуссия	4
11	Управление изменениями в организации.	лекция	Анализ ситуаций	4
12	Организационное поведение в системе международного бизнеса.	Интерактивн ая лекция Семинар	Анализ ситуаций	2
Итого часов				36

## VIII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

**8.1. Оценочные средства для входного контроля не предусмотрены**

**8.2. Материалы для проведения текущего и промежуточного контроля знаний студентов**

№	Вид контроля	Контролируемые темы	Компетенции, компоненты которых контролируются
1	Практические занятия	Разделы 1 - 2, 3	ПК-1
2	Самостоятельно подготовленные вопросы	Разделы 1 – 2, 3	ПК-1
3	Подготовка проекта, доклада, эссе	Разделы 1 – 2, 3	ПК-1
4	Промежуточная аттестация (экзамен)	Разделы 1 – 2, 3	ПК-1

Изучение дисциплины основано на постоянном текущем контроле знаний студентов. Предпочтение отдается письменным работам с включением в них тестовых вопросов по теории соответствующих тем. Итоговая оценка формируется по 100-балльной шкале. Она складывается из оценок отдельных работ и видов деятельности:

Контрольные мероприятия по дисциплине	Количество баллов	Разделы и темы дисциплины
Тестирование, проверка индивидуальных заданий, семинар	90	Все темы
Проект на примере конкретной организации	10	Все темы
<b>Всего</b>	<b>100</b>	

### Оценочные средства (ОС)

Контроль и оценка знаний, умений и навыков студентов осуществляются на практических занятиях, консультациях, при проверке и защите проектов и приеме зачета. В ходе контроля знаний преподаватель оценивает то, как студент понимает содержание дисциплины «Организационное поведение», его способность применять изученные методы при решении конкретных задач, а также умение систематизировать и ясно излагать теорию. При проверке и защите 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 две формы контроля знаний:

2. промежуточный. Студенты выполняют учебную программу по дисциплине, затем по результатам практических занятий готовят мини-проект и допускаются к зачету;

3. выходной. 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.

### **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 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 и модель качеств специалиста социально-культурной деятельности, 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 проектов 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. Стиль 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. Стиль 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 проектной работы, аргументированных ответах на все предложенные вопросы. Части проекта должны отличаться логической последовательностью, четкостью, умением делать выводы, обобщать знания основной и дополнительной литературы, умением пользоваться понятийным аппаратом, знанием проблем, суждений по различным аспектам проекта. Проект имеет ярко выраженную практическую направленность.

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

**Оценка «удовлетворительно»** - ставится при неполном, слабо аргументированном освещении вопросов избранного проекта, свидетельствующих об элементарных знаниях учебной литературы, неумении применения теоретических знаний в практике управления организационном поведении.

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

### **Прикладные задания по «Организационному поведению»**

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

2. Обоснуйте следующее обобщение: XIX век – «век личностей». XX век – «век организаций».

3. Какое противоречие в поведении людей в организации является ведущим?

4. Какие явления, процессы, события, идеи конца XX начала XXI века Вы могли бы назвать революционными, определяющими поведение личности?

5. Обоснуйте базовые концепции ОП, которые касаются человека в организации:

6. Какие факторы определяют или частично влияют на организационное поведение?

7. Мы живем в индивидуализированном обществе. Но все чаще говорим о важности групповой, командной работы. Как разрешить подобное противоречие?

8. Что можно противопоставить зависти, честолюбивым устремлениям, конфликтности, нездоровой конкуренции, деструктивному поведению?

9. Какой смысл вкладывается в понятие «синергетический эффект» (синергийный)?

10. В чем опасность демократического стиля управления в организации и в целом демократии?

11. Какие поведенческие и личностные характеристики человека осложняют его работу в организации, а порой делают её невозможной?

12. Сформулируйте 5 – 10 правил жизни. 10 принципов жизни.

13. Как система «Шесть сигм» работает в российских компаниях?

14. Чтобы сохранять глобальное лидерство необходимо ....

15. Как удивить окружающих (своих коллег, сокурсников)?

16. Как можно подорвать репутацию компании?

17. В каком случае экстремальные поступки полезны для организации?

18. Как «освежить» микроклимат (морально-психологический климат) в коллективе?

19. Каковы принципы «гуманистической психологии» (А. Маслоу, К. Роджерс, В. Франкл)?

20. Что такое концептуальное мышление? Нужно ли современному менеджеру концептуальное мышление, ведь не всем быть теоретиками и методологами?

21. Приведите пример концептуализации на тему «Поведение в организации».
22. Откуда менеджеры – организации черпают идеи? Какова кухня идей?
23. Какова Ваша идеологическая платформа? Сформулируйте её и обоснуйте.
24. Обоснуйте необходимость образовательной программы в компании, которые опережали развитие бизнеса (сформулировать задачи, которые встанут в будущем).
25. 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.
26. Какую пользу могут принести бизнесу играющие менеджеры?
27. В чем же смысл поэтического консультирования?
28. 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.

#### **Демонстрационный вариант контрольной работы:**

#### **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:
  - a Большой социальной группе
  - b Средней социальной группе
  - c 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.
  - a Притирки.
  - b Переворот
  - c Результативность
  - d Эффективность
  - e Мастерство
  - f Старение
  - g 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 сущность 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:

- a Концепции лидерских качеств;
- b Концепции лидерского поведения;
- c Концепции ситуативного лидерства.

**8.** В основе военного конфликта в Чечне лежат:

- 1. Социально-политические и экономические причины.
- 2. Социально-демографические причины.
- 3. Социально-психологические причины.
- 4. 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

- a. Бурные быстротекущие конфликты
- b. Острые длительные конфликты
- c. Слабовыраженные и вялотекущие конфликты.
- d. 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?

### Демонстрационный вариант теста

#### **1. Организационное поведение это:**

a) комплексная прикладная наука об управлении поведением человека в организации на основе теории и систематического научного анализа действий отдельных людей, групп и организации в целом в сложной динамичной среде;

b) наука, объясняющая человеческое поведение в организациях, исходя из понятий общей психологии;

в) наука, изучающая профессиональные возможности человека в организации, а также ту социальную среду, которая обеспечивает их эффективное формирование и развитие в интересах организации.

#### **2. Субъектами организационного поведения являются:**

a) управление, руководство, лидерство;

b) культура, менталитет, ценности;

в) личность, группа, организация.

#### **3. Скелет организации, схема должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации, – это:**

a) организационная культура;

b) организационная структура;

в) организационный дизайн.

#### **4. К поведенческим чертам личности можно отнести:**

a) властность; б) самоуверенность; в) внешность; г) состояние здоровья.

#### **5. К основным типам темперамента личности по Гиппократу относятся:**

- а) возбудимый; б) меланхолик; в) флегматик; г) сангвиник;
- д) инертный; е) холерик.

**6. Система общественно прогрессивных формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, индивидуальных и групповых интересов, особенностей поведения персонала в организации, стиля руководства, показателей удовлетворенности условиями труда, уровня взаимного сотрудничества совместимости работников между собой и с организацией, перспектив развития – это:**

- а) организационное проектирование;
- б) имидж организации; в) организационная культура.

**7. Представителями школы психоанализа являются:**

- а) В. М. Бехтерев; б) Зигмунд Фрейд; в) Карл Юнг.

**8. Представителями теории бихевиоризма являются:**

- а) Джон Уотсон; б) Баррес Скиннер; в) Ганс Айзенк.

**9. Представителями теории гуманистической психологии являются:**

- а) Альберт Бандура; б) Абрахам Маслоу; в) Элтон Мэйо.

**10. Эксперименты на заводе «Вестерн электрик» в Хоторне, в результате которых была сформулирована доктрина человеческих отношений, проводил:**

- а) Джордж Келли; б) Альберт Бандура; в) Элтон Мэйо.

**11. Мотивация – это:**

- а) достижение желаемого результата;
- б) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации;
- в) достижение личных целей через достижение общих целей.

**12. Классификацию потребностей человека и взаимосвязей между ними, выстроенными в иерархию, в которой высшие запросы не выступают на первый план, пока не удовлетворены потребности низших уровней, предложил:**

- а) Ренсис Лайкерт;
- б) Абрахам Маслоу;
- в) Фредерик Тейлор.

**13. Содержательные теории мотивации:**

- а) объясняют, как человек делает свой выбор;
- б) объясняют, что побуждает людей к определенным поступкам;
- в) выделяют одну доминирующую потребность, которая определяет поведение человека.

**14. Причинами объединения людей в группы могут быть:**

- а) стиль руководства;
- б) потребность в общении;
- в) получение определенного общественного статуса.

**15. Общепризнанные стандарты, которые сложились в группе в результате длительного взаимодействия ее членов, – это:**

- а) групповая динамика;
- б) групповые нормы;
- в) роли.

**16. Группы, созданные по решению руководства в структуре организации для выполнения определенных задач, способствующих достижению целей организации, – это:**

- а) неформальные группы;
- б) формальные группы;
- в) управленческие группы.

**17. Конфликт, способствующий улучшению взаимоотношений сотрудников, взаимопонимания, доверия, – это:**

- а) внутриличностный конфликт;
- б) конструктивный конфликт;
- в) деструктивный конфликт.

**18. Способность влиять на индивидов и группы людей и вести их за собой к достижениям цели – это:**

- а) конфликтность;
- б) лидерство;
- в) полномочия.

**19. Власть может иметь разнообразные формы:**

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

**20. Элементами невербального общения являются:**

- а) грамотная речь;
- б) выражение лица;
- в) интонация.

**21. «Самоактуализирующейся» личностью, согласно А. Маслоу, движет:**

- а) денежное вознаграждение;
- б) личностный рост;
- в) потребность самоутверждения;
- г) потребность в принадлежности;
- д) служение идеалам или целям.

**22. Согласно теории Д. Мак-Клелланда:**

- а) потребности в достижении, принадлежности и во власти являются врожденными;
- б) потребностям в достижении, принадлежности и во власти можно «научиться»;
- в) потребности в достижении приобретаются в детстве и весьма тяжело поддаются изменениям в зрелом возрасте;
- г) потребности в достижении существуют у людей с комплексом неполноценности;
- д) потребности во власти существуют у людей с комплексом неполноценности.

**23. В чем заключается потребность в самовыражении по теории А. Маслоу?**

- а) Получении титулов;
- б) продвижении по службе;
- в) высокой оплате труда;
- г) личностном росте, реализации потенциала;
- д) оригинальности поведения.

**24. Содержательные теории мотивации – это:**

- а) теории, фокусирующиеся на внутренних факторах индивида, дающие импульс, направляющие, поддерживающие и прекращающие данное поведение;
- б) теории, описывающие и анализирующие то, как поведение получает импульс, направляется, поддерживается и прекращается;
- в) теории, определяющие специфические способности, потребности, мотивирующие людей;
- г) теории системы целей, согласно которым сознательные цели и намерения определяют поведение;
- д) теории равновесия, базирующиеся на сравнениях, которые делает индивид.

**25. Как называется содержательная теория мотивации, разработанная В. Врумом?**

- а) Теория доминирующих потребностей;
- б) теория приобретаемых потребностей;
- в) теория вытесняемых потребностей;
- г) теория ожиданий;
- д) содержательная теория мотивации.

**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 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.

**Материалы для проведения экспертизы знаний студентов  
по курсу «Организационное поведение»**

Выбрать 1 правильный ответ

№ п/п	Тест. Задание. Кейс	Ответы	Проверяемые компетенции
1	2. Субъектами организационного поведения являются: а) управление, руководство, лидерство; б) культура, менталитет, ценности;	Субъектами организационного поведения являются: а) управление, руководство, лидерство; б) культура, менталитет, ценности;	ПК-1

	в) личность, группа, организация.	<i>в) личность, группа, организация.</i>	
2	Скелет организации, схема должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации, – это: а) организационная культура; б) организационная структура; в) организационный дизайн.	Скелет организации, схема должностей и подразделений, на основе которой строятся формальные отношения между людьми в организации, – это: а) организационная культура; <i>б) организационная структура;</i> в) организационный дизайн.	ПК-1
3	К поведенческим чертам личности можно отнести: а) властность; б) самоуверенность; в) внешность; г) состояние здоровья.	К поведенческим чертам личности можно отнести: <i>а) властность;</i> <i>б) самоуверенность;</i> в) внешность; г) состояние здоровья.	ПК-1
4	Мотивация – это: а) достижение желаемого результата; б) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации; в) достижение личных целей через достижение общих целей.	Мотивация – это: а) достижение желаемого результата; <i>б) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации;</i> в) достижение личных целей через достижение общих целей.	ПК-1
5	Содержательные теории мотивации: а) объясняют, как человек делает свой выбор; б) объясняют, что побуждает людей к определенным поступкам; в) выделяют одну доминирующую потребность, которая определяет поведение человека.	Содержательные теории мотивации: а) объясняют, как человек делает свой выбор; <i>б) объясняют, что побуждает людей к определенным поступкам;</i> в) выделяют одну доминирующую потребность, которая определяет поведение человека.	ПК-1
6	Причинами объединения людей в группы могут быть: а) стиль руководства; б) потребность в общении; в) получение определенного общественного статуса.	Причинами объединения людей в группы могут быть: а) стиль руководства; <i>б) потребность в общении;</i> <i>в) получение определенного общественного статуса.</i>	ПК-1
7	Группы, созданные по решению руководства в структуре организации для выполнения определенных задач, способствующих достижению целей организации, – это: а) неформальные группы; б) формальные группы; в) управленческие группы.	Группы, созданные по решению руководства в структуре организации для выполнения определенных задач, способствующих достижению целей организации, – это: а) неформальные группы; <i>б) формальные группы;</i> в) управленческие группы.	ПК-1
8	Способность влиять на индивидов	Способность влиять на индивидов и	ПК-1

	и группы людей и вести их за собой к достижениям цели – это: а) конфликтность; б) лидерство; в) полномочия.	группы людей и вести их за собой к достижениям цели – это: а) конфликтность; б) лидерство; в) полномочия.	
9	Власть может иметь разнообразные формы: а) власть, основанная на принуждении; б) законная власть; в) коммерческая власть.	Власть может иметь разнообразные формы: а) <i>власть, основанная на принуждении;</i> б) <i>законная власть;</i> в) <i>коммерческая власть.</i>	ПК-1
10	Организационная культура включает в себя: а) нормы и ценности, разделяемые членами организации и поддерживаемые руководством; б) систему вознаграждения; в) должностные инструкции.	Организационная культура включает в себя: а) <i>нормы и ценности, разделяемые членами организации и поддерживаемые руководством;</i> б) <i>систему вознаграждения;</i> в) <i>должностные инструкции.</i>	ПК-1
11	Организационный конфликт в отличие от межличностного конфликта возникает в результате: а) психологической несовместимости; б) несовершенства организационной структуры; в) проявления физической усталости работников.	Организационный конфликт в отличие от межличностного конфликта возникает в результате: а) психологической несовместимости; б) <i>несовершенства организационной структуры;</i> в) <i>проявления физической усталости работников.</i>	ПК-1
12	Авторитарный стиль руководства наиболее эффективен при организации деятельности: а) предполагающей совместное осуждение и проявление креативности сотрудников; б) предполагающей воспроизводство стандартного образца в короткие сроки; в) предполагающей формальное присутствие руководителя.	Авторитарный стиль руководства наиболее эффективен при организации деятельности: а) предполагающей совместное осуждение и проявление креативности сотрудников; б) <i>предполагающей воспроизводство стандартного образца в короткие сроки;</i> в) <i>предполагающей формальное присутствие руководителя.</i>	ПК-1
13	Коллегиальный стиль руководства наиболее эффективен при организации деятельности: а) предполагает совместное осуждение и проявление креативности сотрудников; б) предполагает воспроизводство стандартного образца в короткие сроки;	Коллегиальный стиль руководства наиболее эффективен при организации деятельности: а) <i>предполагает совместное осуждение и проявление креативности сотрудников;</i> б) <i>предполагает воспроизводство стандартного образца в короткие сроки;</i>	ПК-1



	в) предполагает формальное присутствие руководителя.	в) предполагает формальное присутствие руководителя.	
14	Попустительский стиль руководства наиболее эффективен при организации деятельности: а) предполагающей совместное осуждение и проявление креативности сотрудников; б) предполагающей воспроизводство стандартного образца в короткие сроки; в) предполагающей формальное присутствие руководителя.	Попустительский стиль руководства наиболее эффективен при организации деятельности: а) предполагающей совместное осуждение и проявление креативности сотрудников; б) предполагающей воспроизводство стандартного образца в короткие сроки; в) предполагающей формальное присутствие руководителя.	ПК-1
15	Наиболее эффективной (высшей) степенью развития группы является: а) ассоциация; б) конгломерат; в) команда.	Наиболее эффективной (высшей) степенью развития группы является: а) ассоциация; б) конгломерат; в) команда.	ПК-1
16	Каковы элементы системы организационного поведения: ... 1. 2. 3. 4. 5.	Каковы элементы системы организационного поведения: ... <i>1. Философия (теоретическая модель ОП). 2. Ценности 3. Видение 4. Миссия. 5. Цели</i>	ПК - 1
17	Какова цель системы организационного поведения: 1. 2. 3.	Какова цель системы организационного поведения: <i>1. Идентификация компании. 2. Выявление факторов, влияющих на достижение целей организации. 3. Создание условий для эффективного управления, выявленными факторами.</i>	ПК - 1
18	Каковы признаки организации? 1. 2. 3. 4.	Каковы признаки организации? <i>1. Специфическая социальная система. 2. Организационная структура 3. Организационная культура. 4. Взаимодействие с внешней средой.</i>	ПК - 1
19	Модель Большая пятерка Факторы черт личности, образующих большую пятерку (О-С-Е-А-Н). В Большую пятерку входят следующие факторы: 1. 2. 3. 4.	Модель Большая пятерка Факторы черт личности, образующих большую пятерку (О-С-Е-А-Н): В Большую пятерку входят следующие факторы: <i>1. открытость опыту – О, 2. сознательность – С, 3. экстраверсия – Е, 4. доброжелательность – А,</i>	ПК - 1

	5.	<i>5. нейротизм (эмоциональная стабильность) – N.</i>	
20	Каковы методы исследования ОП?	Каковы методы исследования ОП? <i>Опросы. Сбор фиксированной информации (документов). Наблюдения. Эксперимент.</i>	ПК - 1
21	Каковы базисные теоретические подходы к ОП? 1. 2. 3. 4.	Каковы базисные теоретические подходы к ОП? <i>1. Ориентация на человеческие ресурсы. 2. Ориентация на ситуацию. 3. Оценка ОП по результатам. 4. Ориентация на системы.</i>	ПК - 1
22	Каковы признаки высокоэффективной организации? 1. 2. 3. 4. 5.	Каковы признаки высокоэффективной организации? <i>1. Способные к нововведениям. 2. Обучающиеся. 3. Чуткие к запросам потребителя. 4. Рационально использующие ресурсы. 5. Способный персонал.</i>	ПК - 1
23	Как понимается эффективность (результативность) в контексте ОП? Речь идет об оптимальном соотношении: 1. 2. 3. 4.	Как понимается эффективность (результативность) в контексте ОП? Речь идет об оптимальном соотношении: <i>1. Производительности труда 2. Удовлетворенности работников 3. Конкурентоспособности 4. Развития организации.</i>	ПК - 1
24	О каком понятии идет речь: Качество, свойства системы, которые не присущи ее элементам в отдельности. А возникают благодаря объединению этих элементов в единую, целостную систему.	О каком понятии идет речь: Качество, свойства системы, которые не присущи ее элементам в отдельности. А возникают благодаря объединению этих элементов в единую, целостную систему. <i>Эмерджентность</i>	ПК-1
25	О каком понятии идет речь: Процесс упорядочения частей и элементов системы в пространстве и во времени за счет их внутреннего согласованного взаимодействия.	О каком понятии идет речь: Процесс упорядочения частей и элементов системы в пространстве и во времени за счет их внутреннего согласованного взаимодействия. <i>Самоорганизация</i>	ПК-1

*Правильные ответы выделены курсивом.*

Шкала оценивания:

60-74% правильных ответов – «удовлетворительно»;

75-89% правильных ответов – «хорошо»;

90-100% правильных ответов – «отлично».

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

### Примерные вопросы к экзамену по дисциплине «Организационное поведение»

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, Д. Маккеланд, Ф. Герцберг, В. Врум, С. Адамс, Д. МакГрегор).
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.

### **Критерии оценки ответов на экзамене**

Оценка «зачтено» выставляется студенту, обнаружившему знание основного учебного материала в объеме, справляющемуся с выполнением заданий, предусмотренных программой, обладающему необходимыми знаниями, но допускающему неточности при ответе или выполнении заданий; студент показывает осознанное усвоение большей части изученного содержания и исправляет допущенные ошибки после пояснений, данных преподавателем.

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, обнаружившему существенные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий; при этом студент обнаруживает незнание большей части изученного в семестре материала, не справляется с решением практических задач и не может ответить на дополнительные вопросы.

### **Оценка сформированности компетенций**

Достижение и измерение уровней сформированности заявленных компетенций обеспечивается:

**ПК-1** – все темы, практические работы, доклад (эссе, реферат), оцениваемые в рамках дисциплины до 100 баллов.

*Шкала соответствия балльно-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»

Таким образом, итоговая оценка сформированности компетенций определяется по сто балльной итоговой оценке по дисциплине:

60-85 баллов – базовый (пороговый) уровень;

86-100 баллов – повышенный (продвинутый) уровень.

Оценка степени сформированности компетенций измеряется и определяется по показателям и критериям, представленным в таблице.

### Показатели и критерии оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Компетенция (шифр в соответствии с ФГОС ВО)	Показатели	Содержание задания	Признаки проявления		Критерии оценки	Оценка степени сформированности компетенции в соответствии с требованиями к результатам освоения дисциплины
<b>ПК-1</b>	<p><b>Знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- базовые понятия дисциплины «Организационное поведение»;</li> <li>- теоретико-методологические подходы и типологические особенности организационного поведения;</li> <li>- формы и методы организации производственной деятельности работников с учетом особенностей организационного поведения;</li> </ul> <p><b>Умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- оценивать организационное поведение в сфере профессиональной деятельности;</li> <li>- составлять проекты перспективные планы деятельности организации с учетом характеристик организационного поведения;</li> </ul> <p><b>Владеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- приемами анализа организационного поведения для организации эффективной деятельности организации;</li> </ul>	1. Вопрос из перечня вопросов для проведения промежуточной аттестации по разделу 1 дисциплины.	Повышенный (максимально выраженные характеристики сформированности компетенции)	Знает в полной мере. Умеет в полной мере. Владеет в полной мере.	Отлично	Освоена в полной мере
			Базовый (превышение минимальных нормативов сформированности компетенции)	Знает в достаточной мере. Умеет в достаточной мере. Владеет в достаточной мере.	Хорошо	Освоена в достаточной мере
			Пороговый (обязательный, минимальная степень сформированности)	Знает частично Умеет частично. Владеет частично.	Удовлетворительно	Освоена частично

- навыками управления организационным поведением с учетом её специфики		компетенций)			
		До-пороговый (компетенция не сформирована)	Не знает Не умеет Не владеет	Неудовлетворительно	Не освоена
	2. Вопрос из перечня вопросов для проведения промежуточной аттестации по разделу 2-3 дисциплины.	Повышенный (максимально выраженные характеристики сформированности компетенции)	Знает в полной мере. Умеет в полной мере. Владеет в полной мере.	Отлично	Освоена в полной мере
		Базовый (превышение минимальных нормативов сформированности компетенции)	Знает в достаточной мере. Умеет в достаточной мере. Владеет в достаточной мере.	Хорошо	Освоена в достаточной мере
		Пороговый (обязательный, минимальная степень сформированности компетенций)	Знает частично Умеет частично. Владеет частично.	Удовлетворительно	Освоена частично
		До-пороговый (компетенция не сформирована)	Не знает Не умеет Не владеет	Неудовлетворительно	Не освоена
	3. Практическое задание для проведения промежу-	Повышенный (максимально выраженные характеристики сформирован-	Знает в полной мере. Умеет в полной мере. Владеет в	Отлично	Освоена в полной мере

		точной аттестации.	ности компетенции)	полной мере.		
			Базовый (превышение минимальных нормативов сформированности компетенции)	Знает в достаточной мере. Умеет в достаточной мере. Владеет в достаточной мере.	Хорошо	Освоена в достаточной мере
			Пороговый (обязательный, минимальная степень сформированности компетенций)	Знает частично Умеет частично. Владеет частично.	Удовлетворительно	Освоена частично
			До-пороговый (компетенция не сформирована)	Не знает Не умеет Не владеет	Неудовлетворительно	Не освоена

### Порядок определения оценки за экзамен

Вопрос	Оценки (по пятибалльной шкале)																												
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5
3	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	5	5
Общая оценка	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5



**Разработчик:**



(подпись)

доцент

(занимаемая должность)

Киселёв Ю. А.

(инициалы, фамилия)

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учетом рекомендаций ОПОП по направлению 38.03.02 – Менеджмент, профиль «Менеджмент». Программа рассмотрена на заседании кафедры культурологии и управления социальными процессами Протокол № 8 от 17 апреля 2024 г.

Заведующая кафедрой



Н.В. Грицких

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



**АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Б1.0.16 Организационное поведение**

Направление подготовки **38.03.02 Менеджмент**

Профиль подготовки **Менеджмент**

Форма обучения **очная**

Согласовано с УМК ИСН ИГУ,  
Протокол № 8 от 17 апреля 2024 г.  
Председатель УМК, профессор

Т.И. Грабельных

Рекомендовано кафедрой культурологии  
и управления социальными процессами,  
протокол № 8 от 17 апреля 2024 г.

Зав. кафедрой

Н.В. Грицких

## Цели и задачи изучения дисциплины

### 1. Цель 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 ОПОП

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

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

Процесс изучения дисциплины «Организационное поведение» направлен на развитие следующих компетенций:

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия;	ИДК ПК 3. 2 Владеет инструментами реализации организационно-управленческих решений в условиях сложной и динамичной среды	Знать: базовые понятия дисциплины «Организационное поведение»; теоретико-методологические подходы и типологические особенности организационного поведения; Уметь: оценивать организационное поведение в сфере профессиональной деятельности; Владеть: приемами анализа организационного поведения для организации

		эффективной деятельности организации;
ПК-1 Осуществляет оперативное планирование, организацию и контроль производства на уровне структурного подразделения организации	ИДК ПК 1. 1 Выполняет расчеты, необходимые для составления проектов перспективных планов деятельности организации	Знать: формы и методы организации производственной деятельности работников с учетом особенностей организационного поведения;  Уметь: составлять проекты перспективные планы деятельности организации с учетом характеристик организационного поведения; Владеть: - навыками управления организационным поведением с учетом её специфики

#### Содержание дисциплины

<b>Трудоемкость дисциплины (з.е.)</b>	<b>180 (зет – 5)</b>
<b>Наименование основных разделов</b>	<b>Раздел 1.</b> Понятие и сущность организационного поведения <b>Раздел 2.</b> Поведение групп в организации. <b>Раздел 3.</b> Управление организационными изменениями.
<b>Формы текущего контроля</b>	тест
<b>Форма промежуточной аттестации</b>	экзамен

#### Образовательные технологии:

Интерактивная лекция
Групповая дискуссия
Проблемный семинар
Ролевая игра
Тренинг
Анализ конкретных ситуаций (кейс-метод)
Мозговой штурм

Разработчик:



доцент кафедры культурологии и управления социальными процессами Ю. А. Киселёв