


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Петровская Анна Викторовна
Должность: Директор
Дата подписания: 25.07.2023 12:02:01
Уникальный программный ключ:
798bda6555fbdebe827768f6f1710bd17a9070c31fdc1b6a6ac5a1f10c8c5199

Приложение 3
к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент
направленность (профиль) программы Менеджмент на
предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г. В. Плеханова»
Краснодарский филиал РЭУ им. Г. В. Плеханова

УТВЕРЖДЕНО
протоколом заседания Совета
Краснодарского филиала РЭУ
им. Г.В. Плеханова
от 28.05.2019 № 11
Председатель  Г.Л. Авагян



Кафедра экономики и управления

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
для студентов приема 2020 г.**

Б1.Б.11.03 «ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

**Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль) программы
Менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса**

**Уровень высшего образования Бакалавриат
Программа подготовки прикладной бакалавриат**

Рецензенты:

1. Дубинина М.А., к.э.н., доцент кафедры торговли и общественного питания Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В.Плеханова
2. Арутюнян Ю.И., к.э.н., доцент кафедры институциональной экономики и инвестиционного менеджмента ФГБОУ ВО КубГАУ им. И.Т. Трубилина

Аннотация рабочей программы дисциплины «Организационное поведение»:

Цель изучения дисциплины – формирование квалифицированных управленцев, обладающих всесторонними знаниями и компетенциями в области организационного поведения для эффективного осуществления профессиональной деятельности.

Задачи дисциплины – усвоение студентами теоретических знаний и выработка практических навыков, умений и компетенций по анализу и формированию продуктивного поведения индивидуумов, групп и организации в целом, их применение для эффективного управления предприятием.

Рабочая программа составлена на основании Федерального государственного образовательного стандарта.

Составитель:


(подпись)

Т.П. Хохлова, к.э.н., доцент кафедры экономики и управления

Рабочая программа рекомендована к утверждению кафедрой экономики и управления
Протокол от « 28 » марта 2019 г. № 9

Заведующий кафедрой, к.э.н., доцент  И.В. Балашова

(Подпись)

Протокол заседания Учебно-методического совета от « 18 » апреля 2019 г. № 6

СОГЛАСОВАНО



Е.А. Резникова, директор ООО «Гостиница»

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ.....	4
II. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ.....	8
III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	11
IV. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ, ИНФОРМАЦИОННОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	11
V. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	18
VI. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ.....	21
VII. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	26
VIII. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ	27
Лист регистрации изменений	34

Приложения:

1. Образец экзаменационного билета

2. Карта обеспеченности дисциплины учебными изданиями и иными информационно-библиотечными ресурсами

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

1.1 Цель дисциплины

Целью учебной дисциплины «Организационное поведение» является:

1. Формирование всесторонних знаний и навыков в области организационного поведения для эффективного осуществления профессиональной деятельности.
2. Развитие практических способностей и компетенций по анализу и формированию продуктивного поведения индивидуумов, групп и организации в целом, их эффективное применение в системе менеджмента организации.

1.2 Учебные задачи дисциплины

Задачами дисциплины являются:

1. Способствовать развитию практических навыков делового взаимодействия, продуктивного сотрудничества, формирования эффективных систем мотивации труда.
2. Совершенствовать способности к формированию коммуникативных связей и навыки оптимального проектирования коммуникативных систем организации.
3. Углубить навыки анализа и конструирования организационных отношений, управления человеческими ресурсами, оценки качества лидерства и власти.
4. Развить навыки продуктивного взаимодействия на основе процессов групповой динамики и организации командной работы, формирования благоприятной организационной культуры.
5. Совершенствовать планирование изменений и нововведений в организации, создание системы персонального развития для повышения организационной эффективности.

1.3 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Организационное поведение» относится к базовой части учебного плана, изучается в 3 семестре.

Дисциплина основывается на знании следующих дисциплин: «Деловые коммуникации», «Теория организации», «Теория менеджмента», «Этика деловых отношений» и др.

Для успешного освоения дисциплины «Организационное поведение» студент должен:

1. *Знать* сущность и содержание основных экономических понятий и категорий, приемы установления коммуникаций для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия, основы управления человеческими ресурсами организаций, приемы делового общения и публичных выступлений, проведения переговоров, совещаний, осуществления деловой переписки.

2. *Уметь* использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности, устанавливать коммуникации в устной и письменной формах, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия, осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации.

3. *Владеть* навыками коммуникации в устной и письменной формах для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия; способностью участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия; способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации.

Изучение дисциплины «Организационное поведение» необходимо для дальнейшего освоения таких дисциплин, как «Корпоративная социальная ответственность», «Психология менеджмента», «Управление человеческими ресурсами», «Управление изменениями» и др.

1.4 Объем дисциплины и виды учебной работы

Распределение часов дисциплины представлено в таблице.

Показатели объема дисциплины	Всего часов по формам обучения		
	Очная	Заочная	Очно-заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	4 ЗЕТ		
Объем дисциплины в часах	144		
Контактная работа обучающихся с преподавателем (Контакт. часы), всего	44,35	16,35	38,35
1.Аудиторная работа (Ауд), всего:	42	14	36
в том числе:			
лекции, в том числе интерактивные ()	14 (8)	6 (2)	12 (4)
лабораторные занятия, в том числе интерактивные ()	-	-	-
практические (семинарские) занятия, в том числе интерактивные ()	28 (14)	8 (4)	24 (6)
2.Электронное обучение (Элек.)	-	-	-
3.Индивидуальные консультации (ИК)	-	-	-
4.Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)	-	-	-
5.Консультация перед экзаменом (КЭ)	2	2	2
6.Контактная работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии (Каттэк)	0,35	0,35	0,35
Самостоятельная работа (СР). всего:	99,65	127,65	105,65
в том числе:			
самостоятельная работа в семестре (СРс)	66	121	72
самостоятельная работа в период экз.сессии (Контроль)	33,65	6,65	33,65

Контактная работа при проведении учебных занятий по дисциплине осуществляется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры».

1.5 Требования к результатам освоения содержания дисциплины

В результате освоения дисциплины должны быть сформированы следующие общекультурные (ОК) и профессиональные (ПК) компетенции:

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

В результате освоения компетенции **ОК- 5** студент должен:

1. Знать: этнические, национальные, расовые и конфессиональные особенности поведения, основы толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий организационного поведения.

2. Уметь: толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различий организационного поведения при работе в коллективе.

3. Владеть: навыками работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в организационном поведении.

ПК-1 - владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

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

1. Знать: основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, знать основы организации групповой работы на базе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, знать методику проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры.

2. Уметь: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

3. Владеть: современными мотивационными инструментами, эффективными методами власти и лидерства, технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации, современным инструментарием управления человеческими ресурсами, навыками диагностики организационной культуры.

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

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

1. Знать: основные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

2. Уметь: разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

3. Владеть: навыками разрешения различными способами конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде.

1.6 Формы контроля

Текущий контроль (контроль самостоятельной работы студента КСР) осуществляется в процессе освоения дисциплины лектором и преподавателем, ведущим семинарские и практические занятия в соответствии с календарно-тематическим планом, в объеме часов, запланированных в расчете педагогической нагрузки по дисциплине в виде следующих работ: подготовка рефератов, эссе, расчетные задания (задачи), тестирование, анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с учебным планом в форме – экзамен.

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы обучающегося. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с «Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов в федеральном государственном

бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова». Распределение баллов по отдельным видам работ в процессе освоения дисциплины «Организационное поведение» осуществляется в соответствии с разделом VIII.

1.7 Требования к адаптации учебно-методического обеспечения дисциплины для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Требования к адаптации учебно-методического обеспечения дисциплины для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов определены в Положении об организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова». (<http://www.rea.ru>)

Набор адаптационных методов обучения, процедур текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации осуществляется исходя из специфических особенностей восприятия, переработки материала обучающимися с ограниченными возможностями здоровья с учетом рекомендаций медико-социальной экспертизы, программы реабилитации инвалида с учетом индивидуальных психофизических особенностей.

II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Содержание дисциплины «Организационное поведение», описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения ОПОП ВО представлено в таблице 1

Таблица 1

Наименование раздела дисциплины (темы)	Содержание	Формируемые компетенции	Образовательные технологии
<i>Семестр 3</i> Раздел 1. ПОВЕДЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ			
Тема 1. Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения	<p>Цель, задачи и предмет ОП. Организационное поведение как объект управления. Роль организационного поведения в достижении целей управления.</p> <p>Эволюция теории организационного поведения. Интерпретация ОП в категориях механистического и биологического детерминизма. Бихевиористские и необихевиористские теории ОП. Использование основных положений гештальт-психологии, фрейдизма и неофрейдизма, гуманистической и управленческой психологии.</p> <p>Развитие теорий организационного поведения в системе менеджмента. Подходы к ОП на основе достижений школы человеческих отношений и школы поведенческих наук.</p> <p>Системное описание ОП. Основные категории системного описания: социальный обмен, социальное сравнение, удовлетворенность, целенаправленность, рациональность, нормативность и девиантность организационного поведения.</p> <p>Человеческие ресурсы как ключевой фактор менеджмента XXI века.</p>	ОК-5 ПК-1	<p>Диагностическое тестирование, Лекции, практические занятия, работа с литературой, тест, реферат</p>
Тема 2. Поведение личности в системе управления	<p>Личность в системе управления. Свойства личности: направленность, способности, воля, темперамент, характер, интеллект, экстравертность и др. Индивидуальные различия работников и их влияние на организационную деятельность.</p> <p>Личность менеджера и его роль в системе управления.</p> <p>Понятие о диагностике профессиональной пригодности персонала. Методики выявления профпригодности: тестирование, исследование ощущений и восприятия, анализ внимания, оценка памяти, исследование интеллекта и др.</p> <p>Взаимодействие личности с организационным окружением. Социальное научение, адаптация. Ролевые модели поведения человека в социальной среде. Изменение и управление поведением личности в организации. Сущность персонального развития, его значение для организации.</p>	ОК-5 ПК-1	<p>Лекции, практические занятия, работа с литературой, анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода, обсуждение эссе, тест, реферат</p>
Тема 3. Теории и подходы к мотивации	<p>Сущность и значение мотивации трудового поведения. Связь мотивации с целенаправленным поведением человека. Эволюция теорий мотивации. Первоначальные концепции мотивации. Метод «кнута и пряника» и ограниченность его применения в современных условиях.</p> <p>Мотивы трудовой деятельности и их анализ, стимулы, вознаграждения, сила действия мотива. Закон результата.</p> <p>Процесс мотивации: этапы и их характеристика. Влияние мотивации на результаты трудовой деятельности.</p> <p>Классификация и анализ содержательных теорий мотивации. Иерархическая теория мотивации А. Маслоу. Теория мотивации Д. Мак-Клелланда. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга. Ограничения и слабые стороны содержательных теорий. Использование содержательных теорий в современной системе управления.</p> <p>Классификация и анализ процессных теорий мотивации. Теория ожиданий (экспектаций) В. Врума. Теория Х и У Д. Мак-Грегора. Теории А и Z У. Оучи. Мотивационная теория справедливости Дж. Адамса. Комплексная</p>	ОК-5	<p>Лекции, практические занятия, работа с литературой, анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода, обсуждение эссе, тест, реферат</p>

	модель мотивации Л. Портера и Э. Лоулера и факторы результативности труда. Ограничения и слабые стороны процессных теорий. Применение процессных теорий в современной практике. Современные теории и подходы к мотивации. Формирование мотивирующей среды в организации.	ПК-1	
Семестр 3 Раздел 2. ГРУППОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ			
Тема 4. Совершенствование групповой динамики и командообразование в организации	Понятие и признаки рабочих групп. Виды рабочих групп и их характеристика. Механизм образования формальных и неформальных групп, особенности управления ими. Проблемы взаимодействия формальных и неформальных групп. Трансформация поведения личности в неформальных структурах. Сплоченность рабочих групп и ее виды. Статус и роли членов групп. Пути повышения сплоченности рабочих групп. Анализ групповых отношений. Приемы укрепления группового единства. Групповые эффекты участия персонала в управлении, их положительные и отрицательные стороны. Проблемы командообразования в организации. Влияние командного подхода на групповое поведение. Основные виды команд и принципы их построения. Преимущества и ограничения командного подхода. Пути повышения результативности организации на основе командообразования.	ОК-5 ПК-1	Лекции, практические занятия, работа с литературой, анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода, обсуждение эссе, тест
Тема 5. Управление конфликтами и стрессами в организационном поведении	Подходы к оценке конфликтов и их характеристика. Анализ видов и причин конфликтов. Структура конфликта: конфликтная ситуация и инцидент. Оппонент, объект и мотив конфликта. Динамика конфликта. Неконструктивные конфликты и их последствия. Характеристика конфликта как процесса. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов. Способы управления конфликтами: структурные и межличностные. Области их применения и степень эффективности. Стратегии поведения участников конфликта. Сетка Томаса-Килменна. Переговоры как способ разрешения конфликтов. Профилактика конфликтных ситуаций. Влияние стрессов на организационное поведение персонала. Адаптивный синдром и его этапы по Г. Селье. Стрессоры и их виды. Способы элиминирования факторов стресса: со стороны подчиненного и со стороны руководителя. Характеристика состояний персонала как результатов стресса. Психогигиена стресса. Пути повышения стрессоустойчивости	ОК-5 ПК-2	Лекции, практические занятия, работа с литературой, анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода, обсуждение эссе, тест, реферат
Семестр 3 Раздел 3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ			
Тема 6. Коммуникации как связующие процессы в организации	Роль коммуникаций в организационном поведении. Развитие коммуникационных сетей и коммуникационных стилей. Виды коммуникаций. Вербальные и невербальные коммуникации. Основные типы данных, используемые для формирования сообщения: факты, идеи, мнения и др. Значение восприятия в процессе декодирования. Внешние и внутренние факторы восприятия. Ошибки восприятия, фундаментальная ошибка атрибуции. Разработка и осуществление обратной связи. Проблемы коммуникаций. Коммуникативные барьеры: организационные и межличностные. Пути их преодоления. Эффективность межличностных коммуникаций: стиль общения и умение слушать. Неформальное общение: организационные слухи и толки.	ОК-5 ПК-2	Лекции, практические занятия, работа с литературой, анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода, тест, реферат
Тема 7. Власть и	Развитие концепции власти и влияния. Источники, баланс власти, концепция зависимости. Пределы власти и	ОК-5	Лекции,

лидерство организации	в	<p>влияния.</p> <p>Анализ форм власти и влияния Д. Френча и Б. Равена. Особенности власти, основанной на принуждении и влиянии через страх. Характеристика власти, основанной на вознаграждении и влиянии через положительное подкрепление. Основные черты экспертной власти и влияния через разумную веру. Особенности эталонной власти и влияния с помощью примера. Сущность харизмы. Характеристика законной власти и влияния через традиции.</p> <p>Современные подходы к оказанию власти и влияния: программы участия в управлении, наделение властью, партнерство и др.</p> <p>Лидерство в организации. Общая характеристика подходов к лидерству. Подход с позиции личных качеств. Поведенческий подход к лидерству. Теория лидерства К. Левина. Континуум стилей руководства Р. Лайкерта. Управленческая решетка Р. Блейка и Дж. Моутон.</p> <p>Ситуационный подход к лидерству. Модель руководства Ф. Фидлера. Модель лидерства Т. Митчела и Р. Хауса. Теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара. Характеристика модели принятия решений В. Врума и П. Йеттона. Стили руководства: виды и особенности.</p> <p>Анализ различных подходов к лидерству. Сущность адаптивного руководства. Совершенствование стиля руководства.</p> <p>Современные подходы к эффективному лидерству: транзакционное, трансформационное, харизматическое лидерство, преобразующее лидерство, социальное партнерство и др.</p>	ПК-1	<p>практические занятия, работа с литературой, анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода, обсуждение эссе, тест, реферат</p>
Тема Управление изменениями и нововведениями в организации	8.	<p>Изменения и нововведения, их объективная необходимость в управлении организацией. Сущность и причины изменений и нововведений. Объекты и виды изменений и нововведений, их характеристика. Положительные и отрицательные стороны нововведений.</p> <p>Управление изменениями и нововведениями, модель процесса управления изменениями Л. Грейнера.</p> <p>Программы организационного развития и изменений и их реализация. Деятельность менеджера по управлению изменениями и нововведениями в организации. Инициаторы инноваций и маргинальные лица. Аутсайдеры и основные причины их творческой активности.</p> <p>Принципы формирования рабочих групп, реализующих инновации. Методика распределения ролей по М. Белбину. Проверка эффективности инновационных групп. Контроль проведения организационных изменений.</p> <p>Сопrotивление изменениям, причины и формы их проявления. Принципы управления изменениями и преодоления сопротивлениям.</p> <p>Обновление организации как основа организационного развития.</p>	<p>ОК-5</p> <p>ПК-1</p>	<p>Лекции, практические занятия, работа с литературой, расчетное задание, анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода, тест, реферат</p>

III. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины «Организационное поведение» используются следующие образовательные технологии в виде контактной и самостоятельной работы:

1. Стандартные методы обучения:

лекции;

практические (семинарские) занятия, на которых обсуждаются основные проблемы, раскрываемые в лекциях и сформулированные в домашних заданиях;

консультации преподавателей;

подготовка рефератов;

расчетные задания (задачи);

самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим (семинарским) занятиям, выполнение письменных и устных заданий, работа с литературой;

тестирование.

2. Методы обучения с применением интерактивных форм образовательных технологий:

интерактивные лекции;

анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода;

обсуждение подготовленных студентами эссе.

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

4.1 Литература

Основная литература (О):

1. Резник С.Д. Организационное поведение: Учебник. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. - 463 с.

Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=356168>

2. Семенов А.К., Набоков В.И. Организационное поведение: Учебник. - М.: Дашков и К, 2020. - 272 с.

Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=358190>

3. Хохлова Т.П. Организационное поведение: учеб. пособие, 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Магистр, 2015. - 512 с.

Режим доступа: <http://znanium.com/bookread.php?book=200571>

Нормативно-правовые документы (НПД):

1. Конституция Российской Федерации. Принята всенародным голосованием 12.12.1993 (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 №7-ФКЗ, от 05.02.2014 №2-ФКЗ, от 21.07.2014 №11-ФКЗ). http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/

2. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части первая, вторая, третья и четвертая. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/

3. Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят Государственной Думой 21.12.2001. Одобрен Советом Федерации 26.12.2001.

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/

Дополнительная литература (Д):

1. Балашов А.П. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 304 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=355267>

2. Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений. - М.: Дашков и К, 2018. - 384 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=87377>
3. Виноградова И.М., Новичков В.И., Семенова В.В. Организационное поведение. - М.: Дашков и К, 2015. - 96 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=68353>
4. Згонник Л.В. Организационное поведение: Учебник. - М.: Дашков и К, 2020. - 230 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=358210>
5. Лапыгин Ю.Н. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. - 360 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=343512>
6. Минева О.К. Организационное поведение: Учебник / О.К. Минева, С.А. Арутюнян, Е.А. Белик, Е.В. Крюкова. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2020. - 256 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=355649>
7. Резник С.Д. и др. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты): Учеб. пос. / под ред. С.Д.Резника - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 320 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=359354>
8. Хохлова Т.П. Организационное поведение. Практикум: Учебное пособие. - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 256 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=354716>
9. Элияшева М.И. Организационное поведение: Учебное пособие / Элияшева М.И., Вырупаева Т.В., Улина С.Л. - Красноярск: СФУ, 2015. - 260 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=328512>

4.2 Перечень информационно-справочных систем

Информационная справочно-правовая система Консультант плюс (локальная версия)

Справочно-правовая система Гарант (локальная версия)

Информационно-правовая система «Законодательство России» <http://pravo.gov.ru/ips/>

Правовая справочно-консультационная система «Кодексы и законы РФ» <http://kodeks.systems.ru>

Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» - <http://ecsocman.hse.ru>

4.3 Перечень электронно-образовательных ресурсов

1. ЭБС «ИНФРА-М» <http://znanium.com>

2. ЭБС ВООК.ru <http://www.book.ru>

3. ЭБС «Лань» <https://e.lanbook.com/>

4. ЭБС «ЮРАЙТ» <https://biblio-online.ru/>

4.4 Перечень профессиональных баз данных

База данных Научной электронной библиотеки eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru>

Библиографическая и реферативная база данных Scopus <https://www.elsevier.com/solutions/scopus>

База данных PATENTSCOPE <https://patentscope.wipo.int/search/ru/search.jsf>

База данных стандартов и регламентов Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии (Росстандарт) <http://www.gost.ru>

Российский архив государственных стандартов, а также строительных норм и правил (СНиП) и образцов юридических документов (РАГС) <http://www.rags.ru/gosts/2874/>

База данных «Библиотека управления» - Корпоративный менеджмент - <https://www.cfin.ru/rubricator.shtml>

4.5 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. <http://www.gks.ru/> - сайт Федеральной службы государственной статистики

2. <http://www.uisrussia.msu.ru/> - университетская информационная система РОССИЯ

3. <http://cyberleninka.ru/> - научная электронная библиотека «КиберЛенинка»

4. <http://www.eup.ru> – научно-образовательный портал «Экономика и управление на предприятиях». Библиотека экономической и управленческой литературы

5. <http://www.economicus.ru> – образовательно-справочный сайт по экономике

6. <http://www.cfin.ru> – Библиотека управления
7. Единое окно доступа к образовательным ресурсам - федеральная информационная система открытого доступа к интегральному каталогу образовательных интернет-ресурсов и к электронной библиотеке учебно-методических материалов для всех уровней образования: дошкольное, общее, среднее профессиональное, высшее, дополнительное <http://window.edu.ru/>
2. <http://vrgteu.ru> – Компьютерная поддержка учебной деятельности Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова

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

Операционная система Windows 10

Пакет прикладных программ Office Professional Plus 2010 Rus,

Антивирусная программа Касперского Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-Расширенный Rus Edition,

PeaZip,

Adobe Acrobat Reader DC

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

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы по дисциплине «Организационное поведение» представлено в «Методическом пособии по организации самостоятельной работы и подготовке к практическим (семинарским) занятиям с использованием инновационных методов обучения» (<http://vrgteu.ru>).

Задания по организации самостоятельной работы студента приведены ниже.

Раздел 1. ПОВЕДЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ

Тема 1. Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения

Литература: О – 1,3; НПД – 1,2,3; Д – 1,2,3,4,9.

Вопросы для самопроверки:

1. Предметно-целевое содержание организационного поведения.
2. Трансформация базовых категорий организационного поведения: сущность и содержание.
3. Современные принципы управления человеческими ресурсами.
4. Различия между механистическими и бихевиористскими теориями организационного поведения.
5. Современные методологические подходы в организационном поведении.

Индивидуальное задание:

Выберите наиболее правильные, на Ваш взгляд, варианты ответов:

1. Конфликт негативно влияет на результаты работы организации, поэтому задача руководителей — любой ценой предотвращать источники его возникновения.
 - а) верное утверждение;
 - б) ложное представление.
2. Группы, отличающиеся высоким уровнем сплоченности, добиваются более высоких показателей производительности труда.
 - а) верное утверждение;
 - б) ложное представление.
3. Хороший руководитель должен по отношению ко всем работникам компании использовать единый стиль и тактику руководства.
 - а) верное утверждение;
 - б) ложное представление.
4. Демократический стиль управления лучше авторитарного.
 - а) верное утверждение;
 - б) ложное представление.
5. Конфликт в организации – это всегда плохо.

- а) верное утверждение;
- б) ложное представление.

При изучении последующих разделов сверьте свои начальные представления и установите, как они изменились при получении новых знаний.

Тематика рефератов, докладов, эссе:

- 1. Сущность и значение концепции организационного поведения.
- 2. Эмпирический и научный этапы становления организационного поведения.
- 3. Развитие теории организационного поведения в системе менеджмента.
- 4. Человеческие ресурсы как ключевой фактор организационного развития.
- 5. Подходы к описанию организационного поведения: процессный, ситуационный, системный, программно-целевой и др.

Тема 2. Поведение личности в системе управления

Литература: О – 2,3; НПД – 1,3; Д – 3,7,8,10.

Вопросы для самопроверки:

- 1. Свойства личности и их влияние на эффективность профессиональной деятельности.
- 2. Проблемы адаптации работника к организационному окружению и их решение.
- 3. Составляющие компетенции персонала и их развитие.
- 4. Управление деловой карьерой в организации.
- 5. Причины девиантного поведения в организации и способы их устранения.

Индивидуальное задание:

- 1. Личности и достижения выдающихся российских управленцев (по выбору).
- 2. Личности и достижения выдающихся зарубежных менеджеров (по выбору).
- 3. Самые сильные и самые слабые качества современного менеджера (рекомендуется использование: М. Вудкок, Д. Френсис «Ограничения к эффективному руководству»).

Тематика рефератов, докладов, эссе:

- 1. Социально-психологическая структура и свойства личности.
- 2. Типы личности и их профессиональная направленность.
- 3. Развитие и управление компетенциями персонала в организации.
- 4. Диагностика профессиональной пригодности персонала.

Тема 3. Теории и подходы к мотивации

Литература: О – 1,2,3; НПД – 1,2,3; Д – 2,3,8,9,10.

Вопросы для самопроверки:

- 1. Предметно-целевое содержание мотивации в организационном поведении.
- 2. Условия и эффективность применения метода «кнуток и пряников» в современной практике.
- 3. Мотивационный процесс: его этапы и оптимизация.
- 4. Закон результата и его проявление в организационном поведении.
- 5. Демотивация персонала и ее предупреждение.

Индивидуальное задание:

- 1. Сформулируйте собственное определение понятия мотивация. Чем оно отличается от общепринятого? Аргументируйте свое мнение.
- 2. Изучите материалы о выдающихся российских и зарубежных менеджерах, определите их мотивационные установки. Сделайте выводы.
- 3. По материалам научно-практических изданий, интернет-ресурсов изучите примеры эффективной и неэффективной мотивации трудовой деятельности персонала конкретной организации. Сформулируйте выводы.

Тематика рефератов, докладов, эссе:

- 1. Сущность и значение мотивации.
- 2. Эволюция теорий мотивации: опыт и перспективы.
- 3. Понятийный аппарат теории мотивации: потребность, мотив, стимул и др.
- 4. Мотивационный процесс и его влияние на результаты деятельности организации.

5. Перспективные подходы к мотивации и стимулированию персонала: российский и зарубежный опыт.

Раздел 2. ГРУППОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ

Тема 4. Совершенствование групповой динамики и командообразование в организации

Литература: О – 1,3; НПД – 1,2,3; Д – 4,6,7,8,10.

Вопросы для самопроверки:

1. Рабочие группы как первичное звено организации.
2. Причины вступления людей в неформальные группы в организации.
3. Сплоченность (индивидуальная и интегральная) групп, ее повышение.
4. «Система участия», ее использование в практике менеджмента.
5. Сущность и значение командообразования в современной организации.
6. Преимущества и недостатки командных форм работы.

Индивидуальное задание:

1. Изучите примеры командообразования в передовых компаниях. Проанализируйте их влияние на результаты работы.
2. Проанализируйте высказывания:
 - 2.1. Если формальная организация представляет собой скелет компании, то неформальная – ее центральную нервную систему (Д. Кракхард и Д. Хансон).
 - 2.2. Персонал предприятия – это как футбольная команда: ребята должны играть как единая команда, а не скопище ярких личностей (Л. Якокка).
 - 2.3. Создать трудоспособный коллектив единомышленников и энтузиастов несравненно труднее, чем построить самый хороший самолет (С. Ильюшин).
 - 2.4. Все хозяйственные ситуации можно, в конечном счете, свести к трем словам: люди, продукт, прибыль. На первом месте стоят люди. Если у Вас нет надежной команды, то из остальных факторов мало что удастся сделать (Л. Якокка).

Тематика рефератов, докладов, эссе:

1. Рабочие группы: признаки, виды, сплоченность.
2. Трансформация поведения личности в неформальных структурах.
3. Команды и командообразование в организации.
4. Гендерные аспекты организационного поведения.

Тема 5. Управление конфликтами и стрессами в организационном поведении

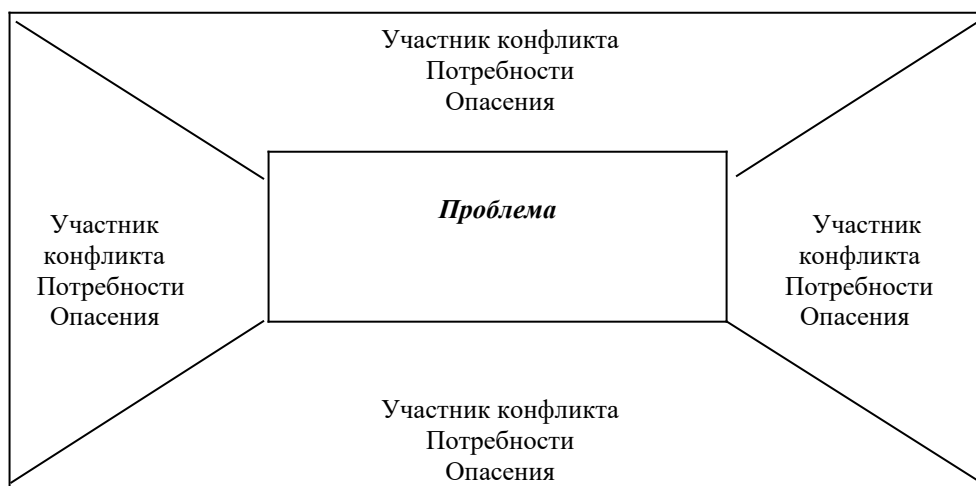
Литература: О – 1,2,3; НПД – 1,2,3; Д – 2,5,7,8,10.

Вопросы для самопроверки:

1. Неконструктивные конфликты и их дисфункциональные последствия.
2. Процесс развития конфликта и характеристика основных этапов.
3. Эффективность различных способов управления конфликтами.
4. Стратегии поведения в конфликте.
5. Причинно-следственный анализ стрессов в организационном поведении.
6. Повышение стрессоустойчивости персонала: авто- и гетерорегуляция.

Индивидуальное задание:

1. Используя приведенную модель, составьте картограмму конфликта.



2. Оцените потребности и опасения конфликтующих сторон. Проанализируйте поведение участников конфликта.
3. Разработайте мероприятия по эффективному разрешению конфликта.
4. Используя общепринятые методики тестирования, выявите собственную конфликтность, подверженность стрессу, психологическую устойчивость. Сделайте выводы.

Тематика рефератов, докладов, эссе:

1. Процесс конфликта и характеристика основных этапов.
2. Способы управления конфликтами и их практическое применение.
3. Переговоры как способ разрешения конфликтов.
4. Сущность и динамика стрессов. Состояния и последствия стрессов.
5. Профессиональный стресс (выгорание) и его преодоление.

Раздел 3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ

Тема 6. Коммуникации как связующие процессы в организации

Литература: О – 1,3; НПД – 2,3; Д – 1,2,3,7,10.

Вопросы для самопроверки:

1. Предметно-целевое содержание коммуникаций в организационном поведении.
2. Коммуникационные сети: особенности их построения и применения.
3. Коммуникационные стили: их виды и проявления.
4. Коммуникационный процесс: его элементы, этапы и эффективность.
5. Коммуникативные барьеры: их сущность, виды и способы снижения.

Индивидуальное задание:

1. Проанализируйте примеры собственных удачных и неудачных коммуникаций. Выявите причины и сделайте выводы.
2. Отработайте в группе различные модели коммуникативного поведения, приемы преодоления коммуникативных барьеров и формирования аттракции. Используйте игровые упражнения на развитие коммуникативных навыков.
3. Используя общепринятые методики тестирования, оцените свои коммуникативные способности: уровень коммуникабельности, эффективность слушания, гибкость в общении, ассертивность и др. Сделайте выводы.

Тематика рефератов, докладов, эссе:

1. Роль и значение коммуникаций в организации.
2. Характеристика коммуникационных сетей.
3. Коммуникационный процесс: его сущность, элементы и этапы.
4. Деловое общение как основа коммуникативного поведения.
5. Коммуникативные барьеры и пути их снижения.

Тема 7. Власть и лидерство в организации

Литература: О – 1,2,3; НПД – 2,3; Д – 1,2,6,7,10.

Вопросы для самопроверки:

1. Сравнительный анализ власти, основанной на принуждении (влияние через страх) и власти, основанной на вознаграждении.
2. Сравнительный анализ экспертной и эталонной власти.
3. Сравнительный анализ законной власти (влияние на традиции).
4. Факторы, определяющие лидерство в организационном поведении.
5. Современные подходы к лидерству.
6. Сравнительная характеристика стилей руководства.

Индивидуальное задание:

1. Сформулируйте собственные определения понятий «власть» и «лидерство». Чем они отличаются от общепринятых? Обоснуйте свое мнение.

2. Проанализируйте собственный опыт оказания влияния на окружающих (условия, преимущества и недостатки, результат, причины и др.). Выделите успехи и неудачи. Сделайте выводы.

Тематика рефератов, докладов, эссе:

1. Власть и лидерство: сущность и динамика.
2. Поведенческие аспекты основных форм власти и влияния.
3. Современные подходы к оказанию влияния: участие, партнерство и др.
4. Современный лидер, его качества и роль в организации.

Тема 8. Управление изменениями и нововведениями в организации

Литература: О – 1,3; НПД – 1,2,3; Д – 2,3,6,7,10.

Вопросы для самопроверки:

1. Причины и объекты организационных изменений и нововведений.
2. Процесс управления изменениями и нововведениями в организации.
3. Формы сопротивления персонала изменениям и нововведениям, их поведенческие проявления.
4. Принципы управления изменениями и нововведениями.
5. Способы преодоления сопротивления персонала изменениям и нововведениям.

Индивидуальное задание:

1. Проанализируйте личный опыт участия в изменениях и нововведениях (сопротивления им). Сделайте выводы.

2. Определите распределение ролей в вашей группе на основе теста «Групповые роли» М. Белбина. Выявите степень замещения ролей, оцените уровень эффективности группы для проведения изменений и нововведений. Сделайте выводы.

3. Используя материалы научно-практических и периодических изданий, сети Интернет, изучите примеры успешного и неэффективного осуществления организационных изменений и нововведений в отечественной и зарубежной практике. Проанализируйте причины успеха и неудач, сделайте выводы.

Тематика рефератов, докладов, эссе:

1. Характеристика организационных изменений и нововведений.
2. Управление процессом изменений и нововведений.
3. Сопротивление изменениям и нововведениям и их преодоление.
4. Обновление организации как основа повышения ее конкурентоспособности.

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения: в форме электронного документа; в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха и нарушениями опорно-двигательного аппарата: в форме электронного документа; в печатной форме.

4.8 Материально-техническое обеспечение дисциплины (разделов)

Для реализации дисциплины «Организационное поведение» используются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, оборудованные мультимедийным оборудованием и учебно-наглядными пособиями, для практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду филиала.

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения с учетом рекомендаций медико-социальной экспертизы, программы реабилитации инвалида с учетом индивидуальных психофизических особенностей на основании заявления студента.

V. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Тематический план изучения дисциплины «Организационное поведение» по формам обучения представляет содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием часов и видов занятий, контактной и самостоятельной работы, форм контроля.

Тематический план изучения дисциплины для студентов очной формы обучения представлен в таблице 2.

Таблица 2

Наименование разделов и тем	Контактная работа /контактные часы						Самостоятельная работа*			Формы текущего контроля (КСР)		
	Аудиторные часы					Инд. конс. ИК / Контактная работа по промежут. аттестации, Катг	Консультация перед экзаменом, КЭ	Контакт. работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии Катгэкз	формы		в семестре, час	контроль /СР в сессию
	лекции	практические занятия	всего	в т.ч. интерактивные формы обучения, формы / часы								
Раздел 1. ПОВЕДЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ												
Тема 1. Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения	2	2	4						Л., Р.	8		тест, реферат
Тема 2. Поведение личности в системе управления	2	4	6	И/2	К. Э./2				Л., Р.	8		тест, кейс, эссе, реферат
Тема 3. Теории и подходы к мотивации	2	4	6	И/2	К. Э./2				Л., Р.	8		тест, кейс, эссе, реферат
Раздел 2. ГРУППОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ												
Тема 4. Совершенствование групповой динамики и командообразование в организации	2	2	4	-	К. Э./2				Л.	8		тест, кейс, эссе
Тема 5. Управление конфликтами и стрессами в организационном поведении	2	4	6	И/2	К. Э./2				Л., Р.	8		тест, кейс, эссе, реферат
Раздел 3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ												

Тема 6. Коммуникации как связующие процессы в организации	-	4	4		К. Э./2				Л., Р.	8		тест, кейс, реферат
Тема 7. Власть и лидерство в организации	2	4	6	И/2	К. Э./2				Л., Р.	8		тест, кейс, эссе, реферат
Тема 8. Управление изменениями и нововведениями в организации	2	4	6		К. Э./2				Л., Р.	10		тест, кейс, расчетное задание, реферат
Итого:	14	28	42	8	14	-	-	-	-	66	-	-
Экзамен				-	-	-	2	0,35	-	-	33,65	-
Всего по дисциплине	-	-	42	-	-	-	2	0,35	-	66	33,65	144

Тематический план изучения дисциплины для студентов очно-заочной формы обучения представлен в таблице 3.

Таблица 3

Наименование разделов и тем	Контактная работа /контактные часы							Самостоятельная работа*			Формы текущего контроля (КСР)	
	Аудиторные часы				Инд. конс. ИК / Контактная работа по промежут. аттестации, Катт	Консультация перед экзаменом, КЭ	Контакт. работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии Каттэкз	формы	в семье, час	контроль /СР в сессию		
	лекции	практические занятия	всего	в т.ч. интерактивные формы обучения, формы / часы лекции								
Раздел 1. ПОВЕДЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ												
Тема 1. Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения	2	2	4						Л., Р.	8		тест, реферат
Тема 2. Поведение личности в системе управления	2	4	6		К. Э./1				Л., Р.	10		тест, кейс, эссе, реферат
Тема 3. Теории и подходы к мотивации	2	4	6	И/2	К. Э./1				Л., Р.	8		тест, кейс, эссе, реферат
Раздел 2. ГРУППОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ												
Тема 4. Совершенствование групповой динамики и командообразование в организации	-	2	2	-	К. Э./1				Л.	8		тест, кейс, эссе
Тема 5. Управление конфликтами и	2	4	6	И/2	К. Э./1				Л., Р.	10		тест, кейс, эссе,

стрессами в организационном поведении												реферат
Раздел 3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ												
Тема 6. Коммуникации как связующие процессы в организации	-	2	2						Л., Р.	8		тест, кейс, реферат
Тема 7. Власть и лидерство в организации	2	4	6		К. Э./1				Л., Р.	10		тест, кейс, эссе, реферат
Тема 8. Управление изменениями и нововведениями в организации	2	2	4		К. Э./1				Л., Р.	10		тест, кейс, расчетное задание, реферат
Итого:	12	24	36	4	6	-	-	-	-	72	-	-
Экзамен				-	-	-	2	0,35	-	-	33,65	-
Всего по дисциплине	-	-	36	-	-	-	2	0,35	-	72	33,65	144

Тематический план изучения дисциплины для студентов заочной формы обучения представлен в таблице 3.

Таблица 3

Наименование разделов и тем	Контактная работа /контактные часы							Самостоятельная работа*			Формы текущего контроля (КСР)	
	Аудиторные часы				Инд. конс. ИК / Контактная работа по промежут. аттестации, Катт	Консультация перед экзаменом, КЭ	Контактная работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии Каттэкз	формы	в семестре, час	контроль /СР в сессию		
	лекции	практические занятия	всего	в т.ч. интерактивные формы обучения, формы / часы лекции								
Раздел 1. ПОВЕДЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ												
Тема 1. Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения	-	1	1						Л., Р.	15		тест, реферат
Тема 2. Поведение личности в системе управления	1	1	2		К. Э./1				Л., Р.	15		тест, кейс, эссе, реферат
Тема 3. Теории и подходы к мотивации	1	1	2	И/1	К. Э./1				Л., Р.	15		тест, кейс, эссе, реферат
Раздел 2. ГРУППОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ												
Тема 4. Совершенствование групповой динамики и командообразование в	1	1	2		К. Э./1				Л.	15		тест, кейс, эссе

организации												
Тема 5. Управление конфликтами и стрессами в организационном поведении	1	1	2	И/1					Л., Р.	15		тест, кейс, эссе, реферат
Раздел 3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ												
Тема 6. Коммуникации как связующие процессы в организации	-	1	1		К. Э./1				Л., Р.	15		тест, кейс, реферат
Тема 7. Власть и лидерство в организации	1	1	2						Л., Р.	15		тест, кейс, эссе, реферат
Тема 8. Управление изменениями и нововведениями в организации	1	1	2						Л., Р.	16		тест, кейс, расчетное задание, реферат
Итого:	6	8	14	2	4	-	-	-	-	121	-	-
Экзамен	-	-		-	-	-	2	0,35	-	-	6,65	-
Всего по дисциплине	-	-	14	-	-	-	2	0,35	-	121	6,65	144

*Формы самостоятельной работы студентов по дисциплине «Организационное поведение» определены в «Методическом пособии по организации самостоятельной работы и подготовке к практическим (семинарским) занятиям с использованием инновационных методов обучения» для студентов направления подготовки 38.03.02 Менеджмент направленность (профиль) программы «Менеджмент организации», «Менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса» (<http://vrgteu.ru>).

Сокращения, используемые в Тематическом плане изучения дисциплины, таблица 5.

Таблица 5

Сокращение	Вид работы
Л.	Работа с литературой
Р.	Подготовка реферата
И.	Интерактивная лекция
К.	Анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода
Э.	Обсуждение эссе

VI. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств по дисциплине «Организационное поведение» разработан в соответствии с требованиями Положения «О фонде оценочных средств в ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В.Плеханова». Оценочные средства хранятся на кафедре, обеспечивающей преподавание данной дисциплины.

Планируемые результаты обучения студентов по дисциплине «Организационное поведение» представлены в разделе II «Содержание дисциплины».

Типовые контрольные задания, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности включают нижеследующее.

1 Диагностическое тестирование входного контроля уровня профессиональной подготовки обучающихся в процессе изучения смежных дисциплин:

1. Согласно положениям школы «поведенческих наук», решающее влияние на рост производительности труда оказывают факторы:

- а) материальные
- б) психологические
- в) технические
- г) производственные

2. Процесс побуждения к деятельности посредством внешнего воздействия на поведение работника – это _____

3. Не относится к материальным приемам стимулирования:

- а) участие в опционах
- б) единовременные поощрения
- в) профессиональное развитие
- г) компенсация транспортных расходов

4. Доктрина «человеческих отношений» характеризуется следующими признаками (укажите не менее двух вариантов ответа):

- а) эффективная система взаимосвязей между работниками и руководством
- б) наличие в организации продуктивных неформальных связей и групп
- в) четкое функциональное разделение труда и соблюдение стандартных правил
- г) организация участия персонала в принятии решений и управлении организацией

5. Процесс обмена информацией между субъектами взаимодействия - это:

- а) регламентация
- б) интеграция
- в) коммуникация
- г) конфронтация

2 Тематика курсовых работ

Курсовая работа по дисциплине «Организационное поведение» учебным планом не предусмотрена.

3 Вопросы к экзамену

1. Сущность, актуальность и значение концепции организационного поведения.
2. Содержание, роль и место концепции организационного поведения.
3. Исторические предпосылки и этапы формирования организационного поведения.
4. Становление организационного поведения в теориях детерминизма, бихевиоризма, гештальтпсихологии и др.
5. Развитие организационного поведения в теориях фрейдизма, организационного гуманизма и др.
6. Развитие концепции организационного поведения в системе менеджмента.
7. Системное описание организационного поведения человека: социальный обмен, сравнение, справедливость, удовлетворенность и др.
8. Личность как объект организационного поведения.
9. Роль и место личности в организации.
10. Социально-психологическая структура личности.
11. Свойства личности их характеристика.
12. Сущность и значение диагностики профессиональной пригодности персонала.
13. Приемы и методы диагностики профессиональной пригодности персонала.
14. Взаимодействие личности и организации.
15. Социальное научение личности в организации.
16. Адаптация поведения личности в организации.

17. Ролевое поведение в организации.
18. Персональное развитие и деловая карьера.
19. Этапы деловой карьеры и их характеристика.
20. Сущность, виды и значение мотивации.
21. Эволюция и понятийный аппарат теорий мотивации.
22. Общая характеристика содержательных теорий мотивации.
23. Теория иерархии потребностей А. Маслоу.
24. Теория мотивации Д. Мак-Клелланда.
25. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга.
26. Общая характеристика процессных теорий мотивации.
27. Теория ожиданий В. Врума.
28. Теория «Х» и «У» Д. Мак-Грегора. Теория «Z» У. Оучи.
29. Мотивационная теория справедливости Дж. Адамса.
30. Теория мотивации Л. Портера и Э. Лоулера.
31. Мотивационный комплекс трудовой деятельности и его использование.
32. Современные модели и подходы к мотивации.
33. Современные проблемы мотивации и стимулирования персонала.
34. Рабочие группы, их признаки и виды.
35. Сплоченность рабочих групп и ее повышение.
36. Формальные и неформальные группы: их динамика и взаимодействие.
37. Трансформация поведения личности в неформальных структурах.
38. Команды и командообразование в организации.
39. Приемы командообразования в организации.
40. Понятие, структура и причины конфликтов.
41. Типы конфликтов и их характеристика.
42. Классификация конфликтов и их характеристика.
43. Структурные методы управления конфликтами: их характеристика, эффективность и условия применения.
44. Межличностные методы управления конфликтами: их характеристика, эффективность и условия применения.
45. Сущность и динамика стрессов, их влияние на организационное поведение.
46. Сущность, виды и характеристика стрессоров.
47. Характеристика симптомов и состояний персонала в результате стрессов.
48. Управление персоналом в условиях стресса.
49. Психогигиена стрессов в организации.
50. Сущность и виды коммуникаций.
51. Роль и значение коммуникаций в организационном поведении.
52. Коммуникационный процесс: этапы, их содержание и значение.
53. Коммуникативные барьеры и способы их преодоления.
54. Деловое общение как основа коммуникативного поведения.
55. Совершенствование коммуникативного поведения в организации.
56. Сущность власти и влияния в организационном поведении.
57. Классификация и характеристика основных форм власти и влияния.
58. Современные подходы к оказанию влияния: участие, партнерство, тренерство и др.
59. Сущность лидерства и подходы к эффективному лидерству.
60. Характеристика лидерства с позиции личных качеств руководителя.
61. Анализ основных поведенческих теорий лидерства.
62. Анализ основных ситуационных теорий лидерства.
63. Изменения и нововведения: сущность, причины, объекты, виды.
64. Управление изменениями и нововведениями.
65. Преодоление сопротивления нововведениям и изменениям.
66. Управление поведением организации.
67. Жизненный цикл организации.
68. Концепция организационного развития: сущность и содержание.

69. Корпоративная культура, ее компоненты и формирование.
70. Приемы совершенствования корпоративной культуры.
71. Клиентоориентированное поведение организации: деловая этика, имидж, репутация, социальная ответственность.
72. Перспективные направления развития концепции организационного поведения.

Практические задания к экзамену приведены в Фонде оценочных средств по данной дисциплине.

Пример оформления экзаменационного билета по дисциплине «Организационное поведение» представлен в Приложении 1.

4 Типовые задания к практическим (семинарским) занятиям

Тесты:

1. Установите последовательность эволюции ключевой категории организационного поведения:
 - а) персонал
 - б) рабочая сила
 - в) кадры
 - г) человеческие ресурсы
 - д) человеческий капитал
2. Совокупность индивидуально-психологических особенностей личности, определяющих эмоциональную реакцию индивидуума на окружающие события и обусловленных типом высшей нервной деятельности, – это _____
3. Содержательные теории мотивации включают (укажите не менее двух вариантов ответа):
 - а) «иерархия потребностей» А. Маслоу
 - б) «решетка» менеджмента Р. Блейка и Дж. Моутон
 - в) теория «мотивационной гигиены» Ф. Герцберга
 - г) теория ожиданий В. Врума
4. Установите соответствие преимуществ и недостатков команд:

1) преимущества команд	а) эффект группового эгоизма
2) недостатки команд	б) подавление инакомыслия
	в) групповая компетентность
	г) высокая сплоченность и ответственность
	д) самоконтроль и самодисциплина

Расчетное задание:

В салоне подарков «Праздник» с целью освоения работниками новых видов деятельности в систему оплаты труда был введен ряд стимулирующих выплат, вследствие чего заработная плата работников возросла в среднем на 18% и составила 20340 тыс. руб. В штат был введен специалист по оформлению подарков и букетов, а также специалист по оформлению праздничных мероприятий с выездом к заказчику (на дом, в офис, за город). Информация по рассматриваемой ситуации представлена в таблице.

Показатели	До нововведений	После нововведений	Отклонения	
			+; -	%
1. Среднемесячная заработная плата 1 работника, руб.		20340		18
2. Численность работников, чел.	23		+2	
3. Фонд оплаты труда, тыс. руб.				

Прирост заработной платы работников салона подарков «Праздник» в среднем в месяц составил _____ руб.

Рефераты:

1. Социально-психологическая структура личности и ее свойства.
2. Ролевое поведение в организации. Ролевые предписания, ролевая неопределенность, ролевой конфликт.
3. Команды и командообразование в организации.
4. Коммуникационный процесс, его элементы и этапы.
5. Национальный менталитет и организационное поведение персонала.

5 Типовые задания к интерактивным занятиям

Эссе

1. Организационное поведение – это наука, практика или искусство? Аргументируйте собственное мнение.
2. Мотивация и демотивация трудовой деятельности. Какие факторы мотивации и демотивации, по Вашему мнению, являются наиболее значимыми?
3. Ближайшее окружение менеджера - управленческая команда. Какова, на Ваш взгляд, роль команды в современной организации?
4. Менеджер и/или лидер? Докажите на примерах, какая из этих ролей может привести организацию к успеху.
5. Опишите стиль управления известного Вам руководителя. Какие Вы можете дать рекомендации по совершенствованию стиля управления?
6. Личности и достижения выдающихся управленцев (по выбору). Каков их вклад и влияние на развитие теории и практики организационного поведения?

Кейс-задачи

Задание 1. На заседании Совета директоров производственно-коммерческого объединения «Факел» выяснилось, что члены Совета получают важные отчеты слишком поздно, не успевают должным образом с ними ознакомиться и подготовиться к работе. Защищаясь, два административных работника утверждали, что почти невозможно писать отчеты в офисе, где их непрерывно отвлекают телефонные звонки или посетители. Трудно работать дома, поскольку компьютер с текстовым редактором нужен в офисе. Председатель Совета директоров должен найти решение проблемы.

Вопросы:

1. Охарактеризуйте проблему, опишите конфликтную ситуацию (предмет, причину, мотив, оппонентов), инцидент (повод) и тип конфликта.
2. Предложите решение конфликта.

Задание 2. Антон Р. учится на первом курсе университета. Летом он подрабатывал на обувной фабрике в родном городе. Его определили в бригаду, которая занималась погрузкой готовой продукции и разгрузкой привозимых на фабрику материалов.

После нескольких недель работы Антон заметил, что бригада выполняет маленький объем работ. Однако много времени у рабочих уходит на разговоры и перекуры. Иногда оказывалось, что Сергей один разгружал грузовик, а другие члены бригады занимались своими делами, а иногда даже прятались.

Антон решил поговорить со своими сослуживцами, но они дали понять «новичку», что если ему что-то не нравится, то он может уйти, а если он пожалуется начальству, то пожалеет об этом. После этого разговора Антон неформально был исключен из жизни бригады: он не проводил перерывы с остальными работниками, его не приглашали в компанию. Антон подошел к старшему члену бригады и сказал: «Вы что, ребята? Я просто стараюсь делать свою работу, за которую хорошо платят. Поэтому я не слоняюсь без дела. И честно говоря, я рад тому, что не такой как вы». Рабочий ответил ему: «Сынок, если бы ты побыл здесь с моё, ты был бы таким же».

Вопросы:

1. Проанализируйте возможные причины формирования такой рабочей бригады.

2. Охарактеризуйте роль руководителя в деятельности группы.
3. Охарактеризуйте нормы поведения, сформировавшиеся в бригаде. Каков статус Антона в группе?
4. Согласны ли вы с высказыванием старшего рабочего? Как можно изменить сложившуюся ситуацию и отношение бригады к работе?

VII. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины «Организационное поведение» представлены в нормативно-методических документах:

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

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

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

Положение об учебно-исследовательской работе студентов (<http://www.rea.ru>)

Организация деятельности студента по видам учебных занятий, работам по дисциплине «Организационное поведение» представлена в таблице 6

Таблица 6

Вид учебных занятий, работ	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, формулировки, обобщения, выводы. Отмечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание опорным понятиям, выделяемым преподавателем.
Практические (семинарские) занятия	Проработка рабочей программы, с концентрацией внимания на целях, задачах, структуре и содержании дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение индивидуальных, расчетно-графических заданий, решение задач, тестовых заданий.
Работа с литературой	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в конкретной теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам. Выполнение индивидуальных заданий.
Кейс-задачи	Анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода. Изложение собственных суждений по конкретной ситуации. Анализ и сопоставление различных путей решения проблемы. Аргументация собственной точки зрения по проблеме, привлечение примеров, личного опыта.
Реферат	Изучение требований к содержанию, структуре и оформлению реферата. Поиск литературы и составление библиографии, использование не менее 7 учебных, учебно-методических и научных работ. Структурирование информации, систематизация и изложение мнений различных авторов и собственных суждений по выбранному вопросу. Анализ и сопоставление

	основных аспектов проблемы.
Эссе	Сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному вопросу. Включение самостоятельного творческого мышления и изложение собственных умозаключений. Выделение причинно-следственных взаимосвязей, привлечение примеров, аргументация выводов. Представление нового авторского видения поставленной проблемы.

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

8.1 Формирование балльной оценки по дисциплине «Организационное поведение» для студентов очной и очно-заочной форм обучения

В соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов в ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В.Плеханова» распределение баллов, формирующих рейтинговую оценку работы студента, осуществляется следующим образом (таблица 7).

Таблица 7

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

Результаты входного контроля уровня подготовки обучающихся в начале изучения дисциплины, уровня профессиональной подготовки обучающихся в процессе изучения смежных дисциплин не формируют рейтинговую оценку работы обучающегося по дисциплине, критерии оценки входного контроля представлены в оценочных и методических материалах к дисциплине.

Критерии оценки заданий текущего контроля успеваемости обучающегося в семестре

Расчет баллов по результатам текущего контроля

Расчет баллов по результатам текущего контроля для студентов очной и очно-заочной формы обучения представлен в таблице 8.

Таблица 8

Форма контроля	Наименование раздела (темы), выносимых на контроль	Форма проведения контроля	Количество баллов, максимально
Текущий контроль	Тема 1. Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения	тест, реферат	2
	Тема 2. Поведение личности в системе управления	тест, кейс, эссе, реферат	2
	Тема 3. Теории и подходы к мотивации	тест, кейс, эссе, реферат	3
	Тема 4. Совершенствование групповой динамики и командообразование в организации	тест, кейс, эссе	2
	Тема 5. Управление конфликтами и стрессами в организационном поведении	тест, кейс, эссе, реферат	3

	Тема 6. Коммуникации как связующие процессы в организации	тест, кейс, реферат	2
	Тема 7. Власть и лидерство в организации	тест, кейс, эссе, реферат	3
	Тема 8. Управление изменениями и нововведениями в организации	тест, кейс, расчетное задание, реферат	3
Всего			20

Критерии оценки заданий к практическим (семинарским) занятиям

Реферат – 2 балла:

2 балла - выставляется студенту, если реферат глубоко и полно раскрывает основные положения рассматриваемой темы, отражает изучение и систематизацию теоретических и практических материалов, демонстрирует самостоятельное мышление и усвоение заданной темы;

1,5 балла - выставляется студенту, если реферат раскрывает основные положения рассматриваемой темы, демонстрирует навыки самостоятельного изучения и систематизации источников, но имеет отдельные погрешности;

1 балл - выставляется студенту, если реферат в целом отражает суть проблемы, но содержание недостаточно самостоятельное, нарушена логика изложения, либо отдельные вопросы изложены поверхностно;

0 баллов - выставляется студенту, если реферат не раскрывает суть проблемы, отсутствует конкретность, ясность и четкость изложения, содержание не самостоятельное, не отражает усвоение материала по заданной теме.

Тесты – 2 балла:

2 балла - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 85 – 100%;

1,5 балла - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 70 – 84%;

1 балл - выставляется студенту, если правильные ответы составляют 50 – 69%;

0 баллов - выставляется студенту, если правильные ответы составляют менее 50%.

Расчетное задание – 1 балл:

1 балл - выставляется студенту при условии правильного решения задачи (85 - 100%);

0,75 балла - выставляется студенту при условии правильной методики решения задачи, но незначительных (арифметических, др.) погрешностях (70 - 84%);

0,5 балла - выставляется студенту, если задача решена не полностью (выполнены не все действия - 50 – 69%);

0 баллов - выставляется студенту, если задача не решена, либо допущены серьезные ошибки (менее 50%).

Критерии оценки заданий к интерактивным занятиям

Эссе – 2 балла:

2 балла - выставляется студенту, если эссе содержит самостоятельное видение проблемы, авторские суждения, демонстрирует творческое мышление, отражает аргументированное мнение автора, основанное на проработке материала по заданной теме;

1,5 балла - выставляется студенту, если эссе достаточно полно раскрывает суть проблемы, содержание логичное, структурированное, но позиция автора выражена не в полной мере глубоко и аргументировано;

1 балл - выставляется студенту, если эссе в целом отражает суть проблемы, но содержание слабо структурированное, нарушена логика изложения, либо мнение автора недостаточно самостоятельное или аргументированное;

0 баллов - выставляется студенту, если эссе не раскрывает суть проблемы, отсутствует конкретность, ясность и четкость изложения, не содержит авторских умозаключений и не отражает усвоение материала по поставленной проблеме.

Кейс-задача – 1 балл:

1 балл - студент демонстрирует глубокие знания, навыки и компетенции, аналитические способности, творческий подход, аргументирует собственное мнение, проявляет зрелость суждений, самостоятельное мышление;

0,7 балла - студент проявляет достаточный уровень знаний, навыков и компетенций, демонстрирует самостоятельность и зрелость суждений, но допускает некоторые неточности;

0,5 балла - студент проявляет определенный уровень знаний, навыков и компетенций, но отвечает не достаточно самостоятельно, допускает неточности, либо отсутствует конкретность, ясность и четкость ответа;

0 баллов - студент отвечает неуверенно, поверхностно и бессистемно, допускает неточности и ошибки, проявляет недостаточный уровень знаний и компетенций, отсутствует усвоение материала по заданной теме.

Критерии оценки творческого рейтинга

Распределение баллов осуществляется по решению кафедры и результат распределения баллов за соответствующие виды работ представляется в виде таблицы 9

Вид работы по разделу (теме) дисциплины	Количество баллов, максимально
Выступление с презентацией по теме дисциплины (не менее 50% оригинальности по системе «АнтиплагиатВУЗ»)	10
Подготовка доклада для выступления на заседании студенческого научного кружка, научной конференции	10
Итого	20

Критерии оценки промежуточной аттестации

Экзамен по результатам изучения дисциплины «Организационное поведение» в 3 семестре проводится по экзаменационным билетам, включающим два теоретических вопроса и практическое задание, и соответствует 40 баллам. Оценка по результатам экзамена выставляется по следующим критериям:

- правильный ответ на первый вопрос – 12 баллов;
- правильный ответ на второй вопрос - 12 баллов;
- правильное решение задания – 16 баллов.

В случае частично правильного ответа на вопрос или решения задачи, студенту начисляется определенное преподавателем количество баллов.

Итоговый балл формируется суммированием баллов за промежуточную аттестацию и баллов, набранных перед аттестацией в течение семестра. Для обучающихся очной формы применяется 100-балльная оценка знаний, для обучающихся заочной формы обучения – традиционная четырехбалльная система оценки знаний.

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

100-балльная система оценки	Традиционная четырехбалльная система оценки	Формируемые компетенции (индикаторы компетенций)	Критерии оценивания
85 – 100 баллов	«отлично»	ОК-5	Знает верно и в полном объеме: этнические, национальные, расовые и конфессиональные особенности поведения, основы толерантного восприятия социальных, этнических,

			<p>конфессиональных и культурных различий организационного поведения</p> <p>Умеет верно и в полном объеме: толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различий организационного поведения при работе в коллективе</p> <p>Владеет навыками верно и в полном объеме: навыками работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в организационном поведении</p>
		ПК-1	<p>Знает верно и в полном объеме: основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, знать основы организации групповой работы на базе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, знать методику проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры</p> <p>Умеет верно и в полном объеме: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>Владеет навыками верно и в полном объеме: современными мотивационными инструментами, эффективными методами власти и лидерства, технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации, современным инструментарием управления человеческими ресурсами, навыками диагностики организационной культуры</p>
		ПК-2	<p>Знает верно и в полном объеме: основные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p> <p>Умеет верно и в полном объеме: разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том</p>

			<p>числе в межкультурной среде</p> <p>Владеет навыками верно и в полном объеме: навыками разрешения различными способами конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>
70 – 84 баллов	«хорошо»	ОК-5	<p>Знает с незначительными замечаниями: этнические, национальные, расовые и конфессиональные особенности поведения, основы толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий организационного поведения</p> <p>Умеет с незначительными замечаниями: толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия организационного поведения при работе в коллективе</p> <p>Владеет навыками с незначительными замечаниями: навыками работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в организационном поведении</p>
		ПК-1	<p>Знает с незначительными замечаниями: основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, знать основы организации групповой работы на базе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, знать методику проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры</p> <p>Умеет с незначительными замечаниями: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>Владеет навыками с незначительными замечаниями: современными мотивационными инструментами, эффективными методами власти и лидерства, технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации, современным</p>

			инструментарием управления человеческими ресурсами, навыками диагностики организационной культуры
		ПК-2	<p>Знает с незначительными замечаниями: основные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p> <p>Умеет с незначительными замечаниями: разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p> <p>Владет навыками с незначительными замечаниями: навыками разрешения различными способами конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>
50 – 69 баллов	«удовлетворительно»	ОК-5	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками: этнические, национальные, расовые и конфессиональные особенности поведения, основы толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий организационного поведения</p> <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками: толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия организационного поведения при работе в коллективе</p> <p>Владет на базовом уровне, с ошибками: навыками работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в организационном поведении</p>
		ПК-1	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками: основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, знать основы организации групповой работы на базе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, знать методику проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры</p> <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками: использовать основные теории</p>


			<p>мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>Владеет на базовом уровне, с ошибками: современными мотивационными инструментами, эффективными методами власти и лидерства, технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации, современным инструментарием управления человеческими ресурсами, навыками диагностики организационной культуры</p>
		ПК-2	<p>Знает на базовом уровне, с ошибками: основные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p> <p>Умеет на базовом уровне, с ошибками: разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p> <p>Владеет на базовом уровне, с ошибками: навыками разрешения различными способами конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>
менее 50 баллов	«неудовлетворительно»	ОК-5	<p>Не знает на базовом уровне: этнические, национальные, расовые и конфессиональные особенности поведения, основы толерантного восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий организационного поведения</p> <p>Не умеет на базовом уровне: толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различий организационного поведения при работе в коллективе</p> <p>Не владеет на базовом уровне: навыками работать в коллективе,</p>

			толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в организационном поведении
		ПК-1	<p>Не знает на базовом уровне: основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, знать основы организации групповой работы на базе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, знать методику проведения аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры</p> <p>Не умеет на базовом уровне: использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>Не владеет на базовом уровне: современными мотивационными инструментами, эффективными методами власти и лидерства, технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации, современным инструментарием управления человеческими ресурсами, навыками диагностики организационной культуры</p>
		ПК-2	<p>Не знает на базовом уровне: основные способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций; современные технологии управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p> <p>Не умеет на базовом уровне: разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p> <p>Не владеет на базовом уровне: навыками разрешения различными способами конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ (АКТУАЛИЗАЦИИ)


1. Рабочая программа дисциплины с внесенными дополнениями и изменениями рекомендована к утверждению на заседании кафедры экономики и управления протокол № 7 от 27.02.2020 г.

Заведующий кафедрой

 И.В. Балашихова

Согласовано на заседании УМС Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В.Плеханова протокол № 7 от 19.03.2020 г.

Председатель



Т.Л. Авагян

Утверждено советом Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В.Плеханова протокол № 11 от 26.03.2020 г.

Председатель



А.В. Петровская

Приложение 1
Образец оформления экзаменационного билета

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«Российский экономический университет имени Г.В.Плеханова»
КРАСНОДАРСКИЙ ФИЛИАЛ

Кафедра экономики и управления

Направление подготовки: 38.03.02 «Менеджмент»
Направленность (профиль) программы «Менеджмент на
предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса»

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № ___
по дисциплине «Организационное поведение»

1. Способы управления конфликтами: структурные и межличностные.
2. Сущность и динамика стрессов, их влияние на организационное поведение.
3. Задача

Преподаватель, к.э.н, доцент

(подпись)

Т.П. Хохлова

Зав. кафедрой, к.э.н, доцент

(подпись)

И.В. Балашова

Утверждено на заседании кафедры от _____, протокол № ___

Краснодарский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова
Карта обеспеченности дисциплины «Организационное поведение»
учебными изданиями и иными информационно-библиотечными ресурсами

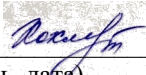
Кафедра экономики и управления

ОПОП ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент

направленность (профиль) программы «Менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса»

№ п/п	Наименование, автор	Выходные данные	Количество печатных экземпляров (шт.)	Наличие в ЭБС (да/нет), название ЭБС	Количество экземпляров на кафедре (в лаборатории) (шт.)	Численность студентов (чел.)	Показатель обеспеченности студентов литературой: = 1(при наличии в ЭБС) или =(столбец4/столбец7) (при отсутствии в ЭБС)
1	2	3	4	5	6	7	8
Основная литература							
1	Резник С.Д. Организационное поведение: Учебник. - 4-е изд., перераб. и доп.	М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 463 с. Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=467203	x	да, ЭБС «Znanium»	x	x	1
2	Семенов А.К., Набоков В.И. Организационное поведение: Учебник.	М.: Дашков и К, 2018. - 272 с. Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=510164	x	да, ЭБС «Znanium»	x	x	1
3	Хохлова Т.П. Организационное поведение. Учебное пособие, 2-е изд., перераб. и доп.	М.: Магистр, 2015. – 512 с. Режим доступа: http://znanium.com/bookread.php?book=200571	x	да, ЭБС «Znanium»	x	x	1
Всего				3			1
Дополнительная литература							
1	Балашов А.П. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие	М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 304 с. Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=429092	x	да, ЭБС «Znanium»	x	x	1
2	Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений	М.: Дашков и К, 2018. - 384 с. Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=415045	x	да, ЭБС «Znanium»	x	x	1
3	Виноградова И.М., Новичков В.И., Семенова В.В. Организационное поведение	М.: Дашков и К, 2015. - 96 с. Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=558072	x	да, ЭБС «Znanium»	x	x	1
4	Згонник Л.В. Организационное поведение: Учебник	М.: Дашков и К, 2017. - 232 с. Режим доступа: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=513285	x	да, ЭБС «Znanium»	x	x	1


5	Лапыгин Ю.Н. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие	М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 360 с. Режим доступа: http://znanium.com/catalog/product/951271	x	да, ЭБС «Znanium»	x	x	1
6	Минева О.К. и др. Организационное поведение: Учебник	М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 256 с. Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=462069	x	да, ЭБС «Znanium»	x	x	1
7	Резник С.Д. и др. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты): Учебное пособие, 2-е изд., перераб. и доп.	М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 320 с. Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=424020	x	да, ЭБС «Znanium»	x	x	1
8	Хохлова Т.П. Организационное поведение. Практикум: Учебное пособие	М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 256 с. Режим доступа: http://znanium.com/bookread2.php?book=509399	x	да, ЭБС «Znanium»	x	x	1
9	Элияшева М.И. Организационное поведение: Учебное пособие / Элияшева М.И., Вырупаева Т.В., Улина С.Л.	Красноярск: СФУ, 2015. - 260 с. Режим доступа: https://znanium.com/bookread2.php?book=967543	x	да, ЭБС «Znanium»	x	x	1
Всего				9			1

Преподаватель  Т.П. Хохлова
(подпись, дата)

Зав. кафедрой  И.В. Балашова

(подпись, дата)

СОГЛАСОВАНО

Библиотекарь  Н.И. Криво
(подпись)