

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Петровская Анна Викторовна  
Должность: Директор  
Дата подписания: 20.10.2022 13:41:37  
Уникальный программный ключ:  
798bda6555fbdebe827768f6f1710bd17a9070c31fdc1b6a6ac5af110e8c3199

Приложение 3  
к основной профессиональной образовательной программе  
по направлению подготовки 38.04.04 Государственное и  
муниципальное управление  
направленность (профиль) программы магистратуры  
Государственное и муниципальное управление в эконо-  
мике региона

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

Факультет экономики, менеджмента и торговли

Кафедра экономики и управления

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Б1.В.09 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

**Направление подготовки** 38.04.04 Государственное и муниципальное управление

**Направленность (профиль) программы** Государственное и муниципальное управле-  
ние в экономике региона

**Уровень высшего образования** *Магистратура*

**Год начала подготовки 2021**

Краснодар - 2021

**Составитель:**

к.э.н., доцент кафедры экономики и управления  
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова      Т.П. Хохлова

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры экономики и управления  
протокол № 6 от « 28 » января 2021 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ</b>	<b>4</b>
Цель и задачи освоения дисциплины.....	4
Место дисциплины в структуре образовательной программы .....	4
Объем дисциплины и виды учебной работы.....	4
Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине .....	5
<b>II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>6</b>
<b>III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>15</b>
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА.....	15
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ .....	15
ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ .....	15
ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	16
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ .....	16
МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	16
<b>IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	<b>17</b>
<b>ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.</b>	<b>17</b>
<b>V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ</b>	<b>17</b>
<b>VI. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ</b>	<b>17</b>

## I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

### Цель и задачи освоения дисциплины

Целью 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 поведения индивидуумов, групп и организации в целом, их применение в сфере государственного и муниципального управления экономикой региона.

Задачи дисциплины «Организационное поведение»:

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.

### Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационное поведение» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений.

### Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 1

Показатели объема дисциплины	Всего часов по формам обучения		
	Очная	Очно-заочная	Заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	5 ЗЕТ		
Объем дисциплины в акад. часах	180		
Промежуточная аттестация: форма	экзамен	экзамен	экзамен
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем (контактные часы), всего:</b>	34	26	20
1. Аудиторная работа (Ауд), акад. часов всего:	30	22	16
в том числе:			
лекции	12	8	6
практические занятия	12	10	6
лабораторные занятия	6	4	4
в том числе практическая подготовка	6	-	-
2. Индивидуальные консультации (ИК)	-	-	-
3. Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)	-	-	-
4. Консультация перед экзаменом (КЭ)	2	2	2
5. Контактная работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии / сессии заочников (Каттэк)	2	2	2
<b>Самостоятельная работа (СР). всего:</b>	146	154	160
в том числе:			
самостоятельная работа в период экз. сессии (СРэк)	32	32	5

самостоятельная работа в семестре (СРС)	114	122	155
в том числе, самостоятельная работа на курсовую работу	-	-	-
повторение лекционного материала	24	26	32
подготовка к тестированию	20	22	30
подготовка к контрольной работе	18	20	26
подготовка доклада	12	12	14
подготовка эссе	10	10	12
расчетные задания (задачи)	18	20	25
анализ ситуаций (кейсы)	12	12	16

## Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Таблица 2

<b>Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)</b>	<b>Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора)</b>	<b>Результаты обучения (знания, умения)</b>
УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2. Демонстрирует поведение эффективного организатора и координатора командного взаимодействия	УК-3.2. 3-1. <b>Знает</b> содержание и нормы эффективной организации командной работы УК-3.2. 3-2. <b>Знает</b> методы и технологии оценки достижения эффективного командного взаимодействия УК-3.2. У-1. <b>Умеет</b> эффективно использовать типы и методы коммуникации для достижения поставленных целей и задач УК-3.2. У-2. <b>Умеет</b> разрабатывать стратегию командного взаимодействия УК-3.2. У-3. <b>Умеет</b> обеспечивать обратную связь и управлять конфликтами
ПК-1. Способен организовывать деятельность органов государственной (публичной) власти; принимать решения, обеспечивающие эффективное взаимодействие органов власти и общества	ПК-1.1. Применяет технологии управления персоналом в органах государственной власти	ПК-1.1. 3-1. <b>Знает</b> способы и технологии управления персоналом в органах государственной власти ПК-1.1. У-1. <b>Умеет</b> организовывать, планировать, координировать деятельность органов государственной (публичной) власти; принимать решения, обеспечивающие эффективное взаимодействие органов власти и обществ

**II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций**

Очная форма обучения

Таблица 3.1

Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость, академические часы						Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения (знания, умения)	Учебные задания для аудиторных занятий	Текущий контроль	Задания для творческого рейтинга (по теме(-ам)/ разделу или по всему курсу в целом)
	Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	Самостоятельная работа	Всего					
<b>Семестр 1</b>											
<b>Раздел 1. ПОВЕДЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ</b>											
<p><b>Тема 1. Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения</b>            Цель, задачи и предмет ОП. Организационное поведение как объект управления. Роль организационного поведения в достижении целей управления.            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. Развитие теорий организационного поведения в системе менеджмента. Подходы к ОП на основе достижений школы человеческих отношений и школы поведенческих наук.            Системное описание ОП. Основные категории системного описания: социальный обмен, социальное сравнение, удовлетворенность, целенаправленность, рациональность, норма-тивность и девиантность организационного поведения.            Человеческие ресурсы как ключевой фактор менеджмента XXI в.</p>	2	2	-	-	12	16	УК-3.2. ПК-1.1.	УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. У-1.	О	Т	Д
<p><b>Тема 2. Поведение личности в системе управления</b>            Личность в системе управления. Свойства личности: направленность, способности, воля, темперамент, характер, интеллект, экстравертность и др. Индивидуальные различия работников и их влияние на организационную деятельность.            Личность менеджера и его роль в системе управления.            Понятие о диагностике профессиональной пригодности персонала. Методики выявления профпригодности: тестирование, исследование ощущений и восприятия, анализ внимания, оценка памяти, исследование интеллекта и др.            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>	2	2	-	-	14	18	УК-3.2. ПК-1.1.	УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. У-1.	О	Т К	Д Э

<p><b>Тема 3. Теории и подходы к мотивации</b>          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.          Мотивы трудовой деятельности и их анализ, стимулы, вознаграждения, сила действия мотива. Закон результата.          Процесс мотивации: этапы и их характеристика. Влияние мотивации на результаты трудовой деятельности.          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.          Классификация и анализ процессных теорий мотивации. Теория ожиданий (эспектаций) В. Врума. Теория Х и У Д. Мак-Грегора. Теории А и Z У. Оучи. Мотивационная теория справедливости Дж. Адамса. Комплексная 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.</p>	2	2	-	-	14	18	УК-3.2. ПК-1.1.	УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. У-1.	О	Т К	Д Э
<b>Раздел 2. ГРУППОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ</b>											
<p><b>Тема 4. Совершенствование групповой динамики и командообразование в организации</b>          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.</p>	2	-	2	2	14	18	УК-3.2. ПК-1.1.	УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. У-1.	О	Т К	Д Э
<p><b>Тема 5. Управление конфликтами и стрессами в организационном поведении*</b>          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</p>	-	2	2	2	16	20	УК-3.2. ПК-1.1.	УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. У-1.	О	Т К	Д Э
<b>Раздел 3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ</b>											

<p><b>Тема 6. Коммуникации как связующие процессы в организации*</b>  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.</p>	-	-	2	2	16	18	УК-3.2. ПК-1.1.	УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. У-1.	О	Т К	Д
<p><b>Тема 7. Власть и лидерство в организации</b>  Развитие концепции власти и влияния. Источники, баланс власти, концепция зависимости. Пределы власти и влияния.  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.  Современные подходы к оказанию власти и влияния: программы участия в управлении, наделение властью, партнерство и др.  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.  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.  Анализ различных подходов к лидерству. Сущность адаптивного руководства. Совершенствование стиля руководства.  Современные подходы к эффективному лидерству: транзакционное, трансформационное, харизматическое лидерство, преобразующее лидерство, социальное партнерство и др.</p>	2	2	-	-	14	18	УК-3.2. ПК-1.1.	УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. У-1.	О	Т К	Д Э
<p><b>Тема 8. Управление изменениями и нововведениями в организации</b>  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.  Управление изменениями и нововведениями, модель процесса управления изменениями Л. Грейнера.  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.  Принципы формирования рабочих групп, реализующих инновации. Методика распределения ролей по М. Белбину. Проверка эффективности инновационных групп. Контроль проведения изменений в организации.  Сопротивление изменениям, причины и формы их проявления. Принципы управления изменениями и преодоления сопротивления.  Обновление организации как основа организационного развития.</p>	2	2	-	-	14	18	УК-3.2. ПК-1.1.	УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. У-1.	О	Т К Р.а.з	Д
<b>Итого</b>	12	12	6	6	114	144					

\* Тема выносится на самостоятельное изучение



Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость, академические часы						Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения (знания, умения)	Учебные задания для аудиторных занятий	Текущий контроль	Задания для творческого рейтинга (по теме(-ам)/ разделу или по всему курсу в целом)
	Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	Самостоятельная работа	Всего					
<b>Семестр 1</b>											
<b>Раздел 1. ПОВЕДЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ</b>											
<b>Тема 1. Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения</b> Цель, задачи и предмет ОП. Организационное поведение как объект управления. Роль организационного поведения в достижении целей управления. 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. Развитие теорий организационного поведения в системе менеджмента. Подходы к ОП на основе достижений школы человеческих отношений и школы поведенческих наук. Системное описание ОП. Основные категории системного описания: социальный обмен, социальное сравнение, удовлетворенность, целенаправленность, рациональность, норма-тивность и девиантность организационного поведения. Человеческие ресурсы как ключевой фактор менеджмента XXI в.	1	1	-	-	12	14	УК-3.2. ПК-1.1.	УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. У-1.	О	Т	Д
<b>Тема 2. Поведение личности в системе управления</b> Личность в системе управления. Свойства личности: направленность, способности, воля, темперамент, характер, интеллект, экстравертность и др. Индивидуальные различия работников и их влияние на организационную деятельность. Личность менеджера и его роль в системе управления. Понятие о диагностике профессиональной пригодности персонала. Методики выявления профпригодности: тестирование, исследование ощущений и восприятия, анализ внимания, оценка памяти, исследование интеллекта и др. Взаимодействие личности с организационным окружением. Социальное научение, адаптация. Роль модели поведения человека в социальной среде. Изменение и управление поведением личности в организации. Сущность персонального развития, его значение для организации.	1	2	-	-	16	19	УК-3.2. ПК-1.1.	УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. У-1.	О	Т К	Д Э

<p><b>Тема 3. Теории и подходы к мотивации</b>          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.          Мотивы трудовой деятельности и их анализ, стимулы, вознаграждения, сила действия мотива. Закон результата.          Процесс мотивации: этапы и их характеристика. Влияние мотивации на результаты трудовой деятельности.          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.          Классификация и анализ процессных теорий мотивации. Теория ожиданий (эспектаций) В. Врума. Теория Х и У Д. Мак-Грегора. Теории А и Z У. Оучи. Мотивационная теория справедливости Дж. Адамса. Комплексная 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.</p>	2	2	-	-	16	20	УК-3.2. ПК-1.1.	УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. У-1.	О	Т К	Д Э
<b>Раздел 2. ГРУППОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ</b>											
<p><b>Тема 4. Совершенствование групповой динамики и командообразование в организации</b>          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.</p>	1	-	-	-	16	17	УК-3.2. ПК-1.1.	УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. У-1.	О	Т К	Д Э
<p><b>Тема 5. Управление конфликтами и стрессами в организационном поведении*</b>          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</p>	-	2	2	-	16	20	УК-3.2. ПК-1.1.	УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. У-1.	О	Т К	Д Э
<b>Раздел 3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ</b>											

<p><b>Тема 6. Коммуникации как связующие процессы в организации*</b>  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.</p>	-	-	2	-	16	18	УК-3.2. ПК-1.1.	УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. У-1.	О	Т К	Д
<p><b>Тема 7. Власть и лидерство в организации</b>  Развитие концепции власти и влияния. Источники, баланс власти, концепция зависимости. Пределы власти и влияния.  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.  Современные подходы к оказанию власти и влияния: программы участия в управлении, наделение властью, партнерство и др.  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.  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.  Анализ различных подходов к лидерству. Сущность адаптивного руководства. Совершенствование стиля руководства.  Современные подходы к эффективному лидерству: транзакционное, трансформационное, харизматическое лидерство, преобразующее лидерство, социальное партнерство и др.</p>	2	2	-	-	14	18	УК-3.2. ПК-1.1.	УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. У-1.	О	Т К	Д Э
<p><b>Тема 8. Управление изменениями и нововведениями в организации</b>  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.  Управление изменениями и нововведениями, модель процесса управления изменениями Л. Грейнера.  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.  Принципы формирования рабочих групп, реализующих инновации. Методика распределения ролей по М. Белбину. Проверка эффективности инновационных групп. Контроль проведения изменений в организации.  Сопротивление изменениям, причины и формы их проявления. Принципы управления изменениями и преодоления сопротивления.  Обновление организации как основа организационного развития.</p>	1	1	-	-	16	18	УК-3.2. ПК-1.1.	УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. У-1.	О	Т К Р.а.з	Д
<b>Итого</b>	8	10	4	-	122	144					

\* Тема выносится на самостоятельное изучение

Наименование раздела, темы дисциплины	Трудоемкость, академические часы						Индикаторы достижения компетенций	Результаты обучения (знания, умения)	Учебные задания для аудиторных занятий	Текущий контроль	Задания для творческого рейтинга (по теме(-ам)/ разделу или по всему курсу в целом)
	Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Практическая подготовка	Самостоятельная работа	Всего					
<b>Семестр 1</b>											
<b>Раздел 1. ПОВЕДЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ</b>											
<p><b>Тема 1. Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения</b>                      Цель, задачи и предмет ОП. Организационное поведение как объект управления. Роль организационного поведения в достижении целей управления.                      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. Развитие теорий организационного поведения в системе менеджмента. Подходы к ОП на основе достижений школы человеческих отношений и школы поведенческих наук.                      Системное описание ОП. Основные категории системного описания: социальный обмен, социальное сравнение, удовлетворенность, целенаправленность, рациональность, норма-тивность и девиантность организационного поведения.                      Человеческие ресурсы как ключевой фактор менеджмента XXI в.</p>	1	-	-	-	18	19	УК-3.2. ПК-1.1.	УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. У-1.	О	Т	Д
<p><b>Тема 2. Поведение личности в системе управления</b>                      Личность в системе управления. Свойства личности: направленность, способности, воля, темперамент, характер, интеллект, экстравертность и др. Индивидуальные различия работников и их влияние на организационную деятельность.                      Личность менеджера и его роль в системе управления.                      Понятие о диагностике профессиональной пригодности персонала. Методики выявления профпригодности: тестирование, исследование ощущений и восприятия, анализ внимания, оценка памяти, исследование интеллекта и др.                      Взаимодействие личности с организационным окружением. Социальное научение, адаптация. Роль модели поведения человека в социальной среде. Изменение и управление поведением личности в организации.                      Сущность персонального развития, его значение для организации.</p>	1	1	1	-	20	23	УК-3.2. ПК-1.1.	УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. У-1.	О	Т К	Д Э

<p><b>Тема 3. Теории и подходы к мотивации</b>          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.          Мотивы трудовой деятельности и их анализ, стимулы, вознаграждения, сила действия мотива. Закон результата.          Процесс мотивации: этапы и их характеристика. Влияние мотивации на результаты трудовой деятельности.          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.          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 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.</p>	1	1	1	-	20	23	УК-3.2. ПК-1.1.	УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. У-1.	О	Т К	Д Э
<b>Раздел 2. ГРУППОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ</b>											
<p><b>Тема 4. Совершенствование групповой динамики и командообразование в организации</b>          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.</p>	1	1	1	-	20	23	УК-3.2. ПК-1.1.	УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. У-1.	О	Т К	Д Э
<p><b>Тема 5. Управление конфликтами и стрессами в организационном поведении*</b>          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</p>	-	1	1	-	20	22	УК-3.2. ПК-1.1.	УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. У-1.	О	Т К	Д Э
<b>Раздел 3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ</b>											

<p><b>Тема 6. Коммуникации как связующие процессы в организации*</b>  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.</p>	-	1	-	-	18	19	УК-3.2. ПК-1.1.	УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. У-1.	О	Т К	Д
<p><b>Тема 7. Власть и лидерство в организации</b>  Развитие концепции власти и влияния. Источники, баланс власти, концепция зависимости. Пределы власти и влияния.  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.  Современные подходы к оказанию власти и влияния: программы участия в управлении, наделение властью, партнерство и др.  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.  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.  Анализ различных подходов к лидерству. Сущность адаптивного руководства. Совершенствование стиля руководства.  Современные подходы к эффективному лидерству: транзакционное, трансформационное, харизматическое лидерство, преобразующее лидерство, социальное партнерство и др.</p>	1	-	-	-	20	21	УК-3.2. ПК-1.1.	УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. У-1.	О	Т К	Д Э
<p><b>Тема 8. Управление изменениями и нововведениями в организации</b>  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.  Управление изменениями и нововведениями, модель процесса управления изменениями Л. Грейнера.  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.  Принципы формирования рабочих групп, реализующих инновации. Методика распределения ролей по М. Белбину. Проверка эффективности инновационных групп. Контроль проведения изменений в организации.  Сопrotивление изменениям, причины и формы их проявления. Принципы управления изменениями и преодоления сопротивления.  Обновление организации как основа организационного развития.</p>	1	1	-	-	19	21	УК-3.2. ПК-1.1.	УК-3.2. 3-1. УК-3.2. 3-2. УК-3.2. У-1. УК-3.2. У-2. УК-3.2. У-3. ПК-1.1. 3-1. ПК-1.1. У-1.	О	Т К Р.а.з	Д
<b>Итого</b>	6	6	4	-	155	171					

\* Тема выносится на самостоятельное изучение

**Формы учебных заданий на аудиторных занятиях:** Опрос (О.)

**Формы текущего контроля:** Тест (Т.), Расчетно-аналитические задания/ задачи (Р.а.з.), Кейс (К.)

**Формы заданий для творческого рейтинга:** Доклад (Д.), Эссе (Э.)

### III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### Рекомендуемая литература

##### Основная литература:

1. Балашов А. П. Теория организации и организационное поведение: учеб. пособие / А.П. Балашов. — М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2019. — 299 с.  
<https://znanium.com/read?id=355267>
2. Ершова, Н.А. Теория организации и организационное поведение: учеб. пособие / Н. А. Ершова, Н.В. Сергеева. — М.: РГУП, 2020. - 72 с. — Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=364531>
3. 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>

##### Нормативно-правовые документы:

1. Конституция Российской Федерации. Принята на всенародном голосовании 12.12.93 (в ред. от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. –2014. – № 31. – ст. 4398. Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_28399/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/)
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. Принят Государственной Думой 21.12.01. Одобрен Советом Федерации 26.12.01. – М.: Омега, 2015. – 208 с.
3. Федеральный закон «О системе государственной службы Российской Федерации» от 27.05.2003 №58-ФЗ (последняя редакция). Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_42413/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42413/)
4. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 №79-ФЗ (последняя редакция) – «Российская газета», №162, 31.07.2004. [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_48601/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/)

##### Дополнительная литература:

1. Баринов В.А. Организационное проектирование: Учебник. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 384 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=355612>
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?pid=415045>
3. Захаров Н.Л. Организационное поведение государственных служащих: Учебное пособие. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. - 237 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=355790>
4. Згонник Л.В. Организационное поведение: Учебник. - М.: Дашков и К, 2020. - 230 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=358210>
5. 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>
6. Резник С.Д. Организационное поведение: Учебник. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. - 460 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=356168>
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. Семенов А.К., Набоков В.И. Организационное поведение: Учебник. - М.: Дашков и К, 2020. - 272 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=358190>
9. Хохлова Т.П. Организационное поведение. Практикум: Учебное пособие. - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 256 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=354716>
10. Хохлова Т.П. Организационное поведение: учеб. пособие, 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Магистр, 2019. - 512 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=354716>

##### Перечень информационно-справочных систем

1. справочно-правовая система «КонсультантПлюс» <http://www.consultant.ru/>
2. Информационно-правовая система «Гарант» <http://garant.ru>
3. Информационно-правовая система «Законодательство России» <http://pravo.gov.ru/ips/>

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

#### **Перечень профессиональных баз данных**

1. <https://vgmu.hse.ru/> - журнал «Вопросы государственного и муниципального управления»
2. <https://www.kdelo.ru/> – журнал «Кадровое дело»
3. [www.dis.ru/manag](http://www.dis.ru/manag) – журнал «Менеджмент в России и за рубежом»
4. <https://rjm.spbu.ru/> - журнал «Российский журнал менеджмента»
5. [www.top-personal.ru](http://www.top-personal.ru) – журнал «Управление персоналом»
6. <https://www.gd.ru/> - журнал «Генеральный директор»
7. <http://www.zhuk.net/index.php> - журнал «Управление компанией»
8. <http://moluch.ru/> - научный журнал «Молодой ученый»
9. Scopus – база данных, содержащая аннотации и информацию о цитируемости рецензируемой научной литературы, со встроенными инструментами отслеживания, анализа и визуализации данных

#### **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/>
8. <http://vrgteu.ru> – Компьютерная поддержка учебной деятельности Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова

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

1. ОС Windows XP PRO
2. Office Professional Plus 2007 Rus OLP NL (Microsoft Word, Microsoft Excel, Microsoft Access, Microsoft PowerPoint, Microsoft Publisher)
3. Антивирусная программа Касперского Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-Расширенный Rus Edition
4. Программа оптического распознавания текста ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition.
5. Система тестирования INDIGO
6. Программное обеспечение "Система управления учебным процессом Магеллан v.5"
7. Система управления курсами (электронное обучение) Moodle v 3.1.1+
8. Программное обеспечение по лицензии GNU GPL: PeaZip, Google, Chrome
9. Программная система для обнаружения текстовых заимствований «Антиплагиат.ВУЗ»

#### **Материально-техническое обеспечение дисциплины (разделов)**

В процессе преподавания дисциплины «Организационное поведение» используются:

1. Аудиторный фонд Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова.
2. Библиотека с читальным залом, фонд которой составляют учебная, методическая и учебно-методическая литература, научные издания.
3. Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду филиала.



4. Мультимедийное оборудование (проекторы, ноутбуки, компьютерные рабочие места и т.д.).
5. Наглядные пособия.
6. Раздаточные материалы.
7. Электронные учебные издания, представленные на цифровых носителях (CD, DVD) - учебники, учебные и учебно-методические пособия и др.

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

#### **V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ**

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации оцениваются по традиционной четырех балльной шкале.

#### **VI. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

Оценочные средства по дисциплине «Организационное поведение» разработаны в соответствии с Положением «О фонде оценочных средств в ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В.Плеханова».

##### **Тематика курсовых работ:**

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

##### **Типовой перечень вопросов к экзамену:**

1. Содержание, актуальность и значение концепции организационного поведения.
2. Исторические предпосылки и эволюция концепции организационного поведения.
3. Становление организационного поведения в теориях детерминизма, бихевиоризма, гештальтпсихологии и др.
4. Развитие организационного поведения в теориях фрейдизма, организационного гуманизма и др.
5. Развитие концепции организационного поведения в системе менеджмента.
6. Системное описание организационного поведения человека: социальный обмен, сравнение, справедливость, удовлетворенность и др.
7. Личность как объект организационного поведения.
8. Социально-психологическая структура личности.
9. Сущность диагностики профессиональной пригодности персонала.
10. Приемы и методы диагностики профессиональной пригодности персонала.
11. Требования к личности государственных и муниципальных служащих.
12. Взаимодействие личности и организации.
13. Социальное научение и адаптация поведения личности в организации.

14. Ролевое поведение в организации.
15. Персональное развитие и деловая карьера.
16. Этапы деловой карьеры и их характеристика.
17. Сущность и значение мотивации. Эволюция и понятийный аппарат теории мотивации.
18. Общая характеристика содержательных теорий мотивации.
19. Теория иерархии потребностей А. Маслоу.
20. Теория мотивации Д. Мак-Клелланда.
21. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга.
22. Общая характеристика процессных теорий мотивации.
23. Теория ожиданий В. Врума.
24. Теория «Х» и «У» Д. Мак-Грегора.
25. Мотивационная теория справедливости Дж. Адамса.
26. Теория мотивации Л. Портера и Э. Лоулера.
27. Мотивационный комплекс трудовой деятельности и его использование.
28. Современные модели и подходы к мотивации.
29. Современные проблемы мотивации и стимулирования персонала.
30. Изменения и нововведения: сущность, причины, объекты, виды.
31. Управление поведением организации. Жизненный цикл организации.
32. Концепция организационного развития: сущность и содержание.
33. Корпоративная культура, ее компоненты и формирование.
34. Приемы совершенствования корпоративной культуры.
35. Клиентоориентированное поведение организации: деловая этика, имидж, социальная ответственность, репутация и др.
36. Особенности корпоративной культуры и имиджа органа государственного управления.
37. Перспективные направления развития концепции организационного поведения.
38. Рабочие группы, их признаки и виды.
39. Сплоченность рабочих групп и ее повышение.
40. Формальные и неформальные группы: их динамика и взаимодействие.
41. Трансформация поведения личности в неформальных структурах.
42. Команды и командообразование в организации.
43. Понятие, структура и причины конфликтов.
44. Типы конфликтов и их характеристика.
45. Способы управления конфликтами: структурные и межличностные.
46. Сущность и динамика стрессов.
47. Характеристика симптомов и состояний персонала в результате стрессов.
48. Управление персоналом в условиях стресса. Психогигиена стресса.
49. Сущность и виды коммуникаций.
50. Коммуникационный процесс: этапы, их содержание и значение.
51. Коммуникативные барьеры и способы их преодоления.
52. Деловое общение как основа коммуникативного поведения.
53. Сущность власти и влияния в организационном поведении.
54. Классификация и характеристика основных форм власти и влияния.
55. Современные подходы к оказанию влияния: участие, партнерство и др.
56. Сущность лидерства и подходы к эффективному лидерству.
57. Характеристика лидерства с позиции личных качеств руководителя.
58. Анализ основных поведенческих теорий лидерства.
59. Анализ основных ситуационных теорий лидерства.
60. Особенности власти и влияния в системе государственного и муниципального управления.

#### **Типовые тестовые задания:**

1. Установите соответствие между названиями и содержанием теорий организационного поведения:

- |                        |   |
|------------------------|---|
| 1) детерминизм         | а) наука, представляющая поведение как реакцию на стимулы внешней среды                                   |
| 2) бихевиоризм         | б) наука, представляющая поведение человека как желание подражать поведению других лиц                    |
| 3) социальное научение | в) учение о закономерной обусловленности и предопределенности поведения                                   |
| 4) фрейдизм            | г) наука, изучающая личность работника в организации и ее влияние на развитие коллектива                  |
|                        | д) наука, изучающая глубинные пласты человеческой психики, бессознательные психические явления и процессы |

2. В структуре государственного учреждения возникла проблема взаимодействия работников отдела закупок и поставок. Противоречия, вначале затрагивавшие служебные отношения, распространились на личные взаимоотношения работников.

Установите правильную последовательность действий руководителя:

- выяснение претензий сторон, обсуждение взаимоприемлемых вариантов решения
- руководитель собирает совещание с участием представителей конфликтующих сторон
- выработка договоренностей, формулировка взаимных обязательств и следование им
- формулируется цель – конструктивное решение проблемы с максимальным учетом интересов сторон

### 3. Задание

Процесс побуждения к деятельности посредством внешнего воздействия на поведение работника – это \_\_\_\_\_

### Типовые расчетно-аналитические задания:

1. В результате конфликта интересов акционеров и наемных работников ПАО «Интер-Альянс» эффективность труда работников снизилась с 32 тыс. руб. на 3 тыс. руб. Дальнейшее ухудшение ситуации привело к увеличению текучести и снижению среднегодовой численности персонала. Информация по рассматриваемой ситуации представлена в таблице.

Показатели	До конфликта	После конфликта	Отклонения	
			+; -	%
1. Прибыльность персонала, тыс. руб.	32		-3	
2. Численность работников, чел.		52	-2	
3. Прибыль от продаж, тыс. руб.				

При условии, что по опыту работы ПАО «Интер-Альянс» снижение прибыли от продаж на 1% связано со снижением выручки от продаж в среднем на 3%, в результате конфликта выручка от продаж может снизиться на \_\_\_\_\_%. Проведите причинно-следственный анализ ситуации.

### Типовые кейсы:

**Задание 1.** Ирина Сергеевна К. работает в структуре управления муниципального образования города N под руководством одного и того же начальника уже 11 лет. Однажды ее давняя подруга спросила, насколько ей хорошо работать со своим начальником? Прозвучал приблизительно такой ответ: «Вообще-то ничего. Он мне не досаждаёт. Я делаю свою работу». Тогда подруга поинтересовалась: «Но ты же работаешь на одном и том же месте 11 лет. Как ты работаешь? Тебя когда-нибудь повысят? Пожалуйста, не обижайся, но мне совершенно непонятно, какое отношение имеет то, что ты делаешь, к работе фирмы».

Ирина Сергеевна задумалась: «Я действительно не знаю, хорошо ли я работаю. Мой начальник никогда со мной об этом не говорит. Правда, я всегда считала, что отсутствие новостей – уже хорошая новость. Что касается содержания и важности моей работы, то при приеме

на фирму мне что-то не очень внятно пояснили и больше об этом речи не было. Мы с руководителем не особенно общаемся».

*Вопросы:*

1. Какие цели и условия эффективности коммуникаций между руководителем и подчиненным отсутствуют?
2. Каким образом можно более эффективно построить обратную связь?

**Задание 2.** На заседании Совета директоров туристической фирмы «Караван» 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.

### **Примеры вопросов для опроса:**

1. Опишите эволюцию категории «человеческий капитал».
2. Приведите основные требования к личности государственных и муниципальных служащих.
3. Назовите отличия содержательных и процессных теорий мотивации.
4. Сформулируйте преимущества и ограничения командных форм взаимодействия.
5. Изложите особенности власти и влияния в системе государственной гражданской службы.

### **Тематика 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?

### **Тематика докладов:**

1. Становление организационного поведения в теориях детерминизма, бихевиоризма, фрейдизма, социального научения, организационного гуманизма и др.
2. Взаимодействие личности и организации. Ценности, принципы, восприятие и установки личности. Социальное научение и адаптация.
3. Современные теории мотивации: наделение властью, постановка целей, «витаминная» теория.
4. Сущность и динамика стрессов. Состояния и последствия стрессов.
5. Управление процессом изменений и нововведений в организации.

## Типовая структура экзаменационного билета

Наименование оценочного средства
Вопрос 1. Личность как объект организационного поведения.
Вопрос 2. Особенности власти и влияния в системе государственного и муниципального управления.
Тест / Кейс / Задача

Результаты оцениваются по традиционной четырех балльной шкале.

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

Таблица 5

Шкала оценивания	Формируемые компетенции	Индикатор достижения компетенции	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
<b>«отлично»</b>	УК-3.	УК-3.2.	<p><b>Знает верно и в полном объеме:</b> содержание и нормы эффективной организации командной работы, методы и технологии оценки достижения эффективного командного взаимодействия</p> <p><b>Умеет верно и в полном объеме:</b> эффективно использовать типы и методы коммуникации для достижения поставленных целей и задач, разрабатывать стратегию командного взаимодействия</p> <p>обеспечивать обратную связь и управлять конфликтами</p>	<b>Продвинутый</b>
	ПК-1.	ПК-1.1.	<p><b>Знает верно и в полном объеме:</b> способы и технологии управления персоналом в органах государственной власти</p> <p><b>Умеет верно и в полном объеме:</b> организовывать, планировать, координировать деятельность органов государственной (публичной) власти; принимать решения, обеспечивающие эффективное взаимодействие органов власти и обществ</p>	
<b>«хорошо»</b>	УК-3.	УК-3.2.	<p><b>Знает с незначительными замечаниями:</b> содержание и нормы эффективной организации командной работы, методы и технологии оценки достижения эффективного командного взаимодействия</p> <p><b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> эффективно использовать типы и методы коммуникации для достижения поставленных целей и задач, разрабатывать стратегию командного взаимодействия</p> <p>обеспечивать обратную связь и управлять конфликтами</p>	<b>Повышенный</b>
	ПК-1.	ПК-1.1.	<p><b>Знает с незначительными замечаниями:</b> способы и технологии управления персоналом в органах государственной власти</p> <p><b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> организовывать, планировать, координировать деятельность органов государственной (публичной) власти; принимать решения, обеспечивающие эффективное взаимодействие органов власти и обществ</p>	

«удовлетворительно»	УК-3.	УК-3.2.	<b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b> содержание и нормы эффективной организации командной работы, методы и технологии оценки достижения эффективного командного взаимодействия <b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b> эффективно использовать типы и методы коммуникации для достижения поставленных целей и задач, разрабатывать стратегию командного взаимодействия обеспечивать обратную связь и управлять конфликтами	Базовый
	ПК-1.	ПК-1.1.	<b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b> способы и технологии управления персоналом в органах государственной власти <b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b> организовывать, планировать, координировать деятельность органов государственной (публичной) власти; принимать решения, обеспечивающие эффективное взаимодействие органов власти и обществ	
«неудовлетворительно»	УК-3.	УК-3.2.	<b>Не знает на базовом уровне:</b> содержание и нормы эффективной организации командной работы, методы и технологии оценки достижения эффективного командного взаимодействия <b>Не умеет на базовом уровне:</b> эффективно использовать типы и методы коммуникации для достижения поставленных целей и задач, разрабатывать стратегию командного взаимодействия обеспечивать обратную связь и управлять конфликтами	Компетенции не сформированы
	ПК-1.	ПК-1.1.	<b>Не знает на базовом уровне:</b> способы и технологии управления персоналом в органах государственной власти <b>Не умеет на базовом уровне:</b> организовывать, планировать, координировать деятельность органов государственной (публичной) власти; принимать решения, обеспечивающие эффективное взаимодействие органов власти и обществ	

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

Факультет экономики, менеджмента и торговли

Кафедра экономики и управления

## **АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Б1.В.09 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

Направление подготовки **38.04.04 Государственное и муниципальное управление**

Направленность (профиль) программы магистратуры  
**Государственное и муниципальное управление в экономике региона**

Уровень высшего образования **Магистратура**  
Программа подготовки академическая магистратура

Краснодар – 2021 г.

## 1. Цель и задачи дисциплины:

**Цель изучения дисциплины** – формирование квалифицированных менеджеров, обладающих всесторонними знаниями и компетенциями, способных принимать эффективные управленческие решения в области организационного поведения в процессе осуществления профессиональной деятельности.

**Задачи дисциплины** – развитие теоретических знаний и совершенствование практических навыков и компетенций по анализу и формированию продуктивного поведения индивидуумов, групп и организации в целом, их применение в сфере государственного и муниципального управления экономикой региона.

## 2. Содержание дисциплины:

№ п/п	Наименование разделов / тем дисциплины
	<b>Раздел 1. ПОВЕДЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ</b>
1.	Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения
2.	Поведение личности в системе управления
3.	Теории и подходы к мотивации
	<b>Раздел 2. ГРУППОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ</b>
4	Совершенствование групповой динамики и командообразование в организации
5	Управление конфликтами и стрессами в организационном поведении
	<b>Раздел 3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ</b>
6	Коммуникации как связующие процессы в организации
7	Власть и лидерство в организации
8	Управление изменениями и нововведениями в организации
<b>Трудоемкость дисциплины составляет 5 з.е. / 180 часов</b>	

**Форма контроля – экзамен**

### Разработчик:

Доцент кафедры экономики и управления  
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова

Т.П. Хохлова



## ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ (АКТУАЛИЗАЦИИ)

1. Рабочая программа с внесенными дополнениями и изменениями рекомендована к утверждению на заседании кафедры экономики и управления протокол № 6 от 27.01.2022 г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_



И.В. Балашова

Согласовано на заседании методического совета Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова протокол № 4 от 17.02.2022 г.

Председатель \_\_\_\_\_



Э.Г. Баладыга

Утверждено советом Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова протокол № 10 от 24.02.2022 г.

Председатель \_\_\_\_\_



А.В. Петровская