

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Петровская Анна Викторовна
Должность: Директор
Дата подписания: 20.09.2024 13:05:37
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 и
туризма

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 корпоративного и государственного управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.25 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) программы Менеджмент на предприятиях ресторанно-гостиничного бизнеса и туризма

Уровень высшего образования *Бакалавриат*

Год начала подготовки 2024

Краснодар - 2023

Составитель:

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

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры корпоративного и государственного
управления

протокол №7/1 от 10.03.2023 г.

СОДЕРЖАНИЕ

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ	4
ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
4ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.	
МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	5
II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	6
III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ	
ДИСЦИПЛИНЫ	9
РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА	9
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННО-СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.....	9
ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ.....	10
ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	10
ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ	10
МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	10
IV. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	13
V. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ	14
VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ	15
АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	21

I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Цель и задачи освоения 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.

Задачами дисциплины «Организационное поведение» 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.

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационное поведение» относится к обязательной части учебного плана.

Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 1

Показатели объема дисциплины	Всего часов по формам обучения	
	Очная	Очно-заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	4 ЗЕТ	
Объем дисциплины в акад. часах	144	
Промежуточная аттестация: форма	экзамен	экзамен
Контактная работа обучающихся с преподавателем (контактные часы), всего:	46	34
1. Контактная работа на проведение занятий лекционного и семинарского типов, всего часов, в том числе:	42	30
лекции	18	14
практические занятия	24	16
лабораторные занятия	-	-
в том числе практическая подготовка	-	-
2. Индивидуальные консультации (ИК)	-	-
3. Контактная работа по промежуточной аттестации (Катт)	-	-
4. Консультация перед экзаменом (КЭ)	2	2
5. Контактная работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии / сессии заочников (Каттэк)	2	2
Самостоятельная работа (СР). всего:	98	108
в том числе:		
самостоятельная работа в период экз. сессии (СРэк)	32	32
самостоятельная работа в семестре (СРс)	66	78
в том числе, самостоятельная работа на курсовую работу	-	-

подготовка к тестированию	-	-
подготовка доклада	-	-
подготовка эссе	-	-
анализ ситуаций (кейсы)	-	-
другие виды	66	78

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

Таблица 2

Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)	Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора)	Результаты обучения (знания, умения)
ОПК-1 Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории	ОПК-1.1. Разрабатывает комплекс мер для решения задач профессиональной деятельности на основе использования современных экономических, организационных и управленческих теорий	ОПК-1.1. 3-1. Знает понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой теории ОПК-1.1. У-1. Умеет предлагать совокупность решений профессиональных организационно-управленческих задач исходя из понимания современных экономических, организационных и управленческих теорий
ОПК-3 Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.1. Выявляет и оценивает в деятельности организации проблемные организационно-управленческие ситуации	ОПК-3.1. 3-1. Знает методы оценки проблемных ситуаций в деятельности организаций ОПК-3.1. У-1. Умеет анализировать и оценивать проблемные организационно-управленческие ситуации в деятельности организации

II. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ
этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций
для обучающихся очной формы 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/КЭ, Картэк, Катт	Всего					
Семестр 3											
Раздел 1. ПОВЕДЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ											
<p>Тема 1. Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения 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, нормативность и девиантность организационного поведения. Человеческие ресурсы как ключевой фактор менеджмента XXI в.</p>	2	2	-	-	7	11	ОПК-1.1 ОПК-3.1	ОПК-1.1. 3-1 ОПК-1.1. У-1 ОПК-3.1. 3-1 ОПК-3.1. У-1	О	Т	Д
<p>Тема 2. Поведение личности в системе управления 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. Рольевые модели поведения человека в социальной среде. Изменение и управление поведением личности в организации. Сущность персонального развития, его значение для организации.</p>	2	4	-	-	8	14	ОПК-1.1 ОПК-3.1	ОПК-1.1. 3-1 ОПК-1.1. У-1 ОПК-3.1. 3-1 ОПК-3.1. У-1	О	Т К	Д Э

<p>Тема 3. Теории и подходы к мотивации 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>	2	4	-	-	8	14	ОПК-1.1 ОПК-3.1	ОПК-1.1. 3-1 ОПК-1.1. У-1 ОПК-3.1. 3-1 ОПК-3.1. У-1	О	Т К	Д Э
Раздел 2. ГРУППОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ											
<p>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.</p>	2	2	-	-	7	11	ОПК-1.1 ОПК-3.1	ОПК-1.1. 3-1 ОПК-1.1. У-1 ОПК-3.1. 3-1 ОПК-3.1. У-1	О	Т К	Д Э
<p>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</p>	2	4	-	-	8	14	ОПК-1.1 ОПК-3.1	ОПК-1.1. 3-1 ОПК-1.1. У-1 ОПК-3.1. 3-1 ОПК-3.1. У-1	О	Т К	Д Э
Раздел 3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ											
<p>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.</p>	2	2	-	-	7	11	ОПК-1.1 ОПК-3.1	ОПК-1.1. 3-1 ОПК-1.1. У-1 ОПК-3.1. 3-1 ОПК-3.1. У-1	О	Т К	Д

<p>Тема 7. Власть и лидерство в организации 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	-	-	7	11	ОПК-1.1 ОПК-3.1	ОПК-1.1. 3-1 ОПК-1.1. У-1 ОПК-3.1. 3-1 ОПК-3.1. У-1	О	Т К	Д Э
<p>Тема 8. Поведение организации как системы Анализ поведения организации как открытой системы. Формализованные и персонифицированные отношения в организации. Установление сотрудничества в организации. Управление поведением организаций. Фазы жизненного цикла организации, их характеристика. Формирование высокоэффективной организации. Клиентоориентированный тип поведения организации. Понятие организационного развития и его характеристика. Цели, задачи и уровни организационного развития. Корпоративная культура. Факторы и источники корпоративной культуры. Функции и основные элементы организационной культуры, их характеристика. Структура (уровни) корпоративной культуры (по Э. Шейну), их характеристика. Типы корпоративной культуры, их особенности и отличия. Формирование и управление корпоративной культурой. Социально-этичное поведение организации: социальная ответственность, деловая этика, имидж, репутация, клиентоориентированность, PR и др. Организационное развитие и корпоративная культура как основа эффективного функционирования организации.</p>	2	2	-	-	7	11	ОПК-1.1 ОПК-3.1	ОПК-1.1. 3-1 ОПК-1.1. У-1 ОПК-3.1. 3-1 ОПК-3.1. У-1	О	Т К	Д
<p>Тема 9. Организационное поведение в системе международного бизнеса Организационное поведение в международном контексте. Понятие кросскультурного (сравнительного) менеджмента. Понятие этнопсихологии и национального менталитета. Их влияние на организационные процессы. Этнические стереотипы и их место в управлении организационным поведением. Этноцентризм и культурный релятивизм в организационном поведении. Понятие национальной деловой культуры. Кросскультурная адаптация персонала: проблемы и возможности решения. Кросскультурный шок и пути его преодоления. Модели национальных деловых культур (американская, японская, европейская, арабская). Их сравнительная характеристика и отличительные особенности. Модель национальной деловой культуры Г. Хофстеда, характеристика ее показателей. Особенности организационного поведения лиц, принадлежащих к различным этносам и конфессиям. Возможности использования зарубежных достижений в области деловой культуры в российской практике.</p>	2	2	-	-	7	11	ОПК-1.1 ОПК-3.1	ОПК-1.1. 3-1 ОПК-1.1. У-1 ОПК-3.1. 3-1 ОПК-3.1. У-1	О	Т К	Д
<i>Консультация перед экзаменом (КЭ)</i>	-	-	-	-	-/2	2					
<i>Контактная работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии / сессии заочников (Каттэк)</i>	-	-	-	-	-/2	2					
<i>Самостоятельная работа в период экз. сессии (СРэк)</i>	-	-	-	-	32/-	32					
Итого	18	24	-	-	98/4	144					

**Этапы формирования и критерии оценивания сформированности компетенций
для обучающихся очно-заочной формы обучения**

Таблица 3.2

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/ КЭ, Каттэк, Катт	Всего					
Семестр 3											
Раздел 1. ПОВЕДЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ											
<p>Тема 1. Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения 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, нормативность и девиантность организационного поведения. Человеческие ресурсы как ключевой фактор менеджмента XXI в.</p>	2	2	-	-	8	12	ОПК-1.1 ОПК-3.1	ОПК-1.1. 3-1 ОПК-1.1. У-1 ОПК-3.1. 3-1 ОПК-3.1. У-1	О	Т	Д
<p>Тема 2. Поведение личности в системе управления 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	-	-	8	12	ОПК-1.1 ОПК-3.1	ОПК-1.1. 3-1 ОПК-1.1. У-1 ОПК-3.1. 3-1 ОПК-3.1. У-1	О	Т К	Д Э

<p>Тема 3. Теории и подходы к мотивации 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>	2	2	-	-	8	12	ОПК-1.1 ОПК-3.1	ОПК-1.1. 3-1 ОПК-1.1. У-1 ОПК-3.1. 3-1 ОПК-3.1. У-1	О	Т К	Д Э
Раздел 2. ГРУППОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ											
<p>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.</p>	1	2	-	-	8	11	ОПК-1.1 ОПК-3.1	ОПК-1.1. 3-1 ОПК-1.1. У-1 ОПК-3.1. 3-1 ОПК-3.1. У-1	О	Т К	Д Э
<p>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</p>	1	2	-	-	8	11	ОПК-1.1 ОПК-3.1	ОПК-1.1. 3-1 ОПК-1.1. У-1 ОПК-3.1. 3-1 ОПК-3.1. У-1	О	Т К	Д Э
Раздел 3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ											
<p>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.</p>	-	2	-	-	10	12	ОПК-1.1 ОПК-3.1	ОПК-1.1. 3-1 ОПК-1.1. У-1 ОПК-3.1. 3-1 ОПК-3.1. У-1	О	Т К	Д

<p>Тема 7. Власть и лидерство в организации 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	-	-	10	14	ОПК-1.1 ОПК-3.1	ОПК-1.1. 3-1 ОПК-1.1. У-1 ОПК-3.1. 3-1 ОПК-3.1. У-1	О	Т К	Д Э
<p>Тема 8. Поведение организации как системы Анализ поведения организации как открытой системы. Формализованные и персонифицированные отношения в организации. Установление сотрудничества в организации. Управление поведением организаций. Фазы жизненного цикла организации, их характеристика. Формирование высокоэффективной организации. Клиентоориентированный тип поведения организации. Понятие организационного развития и его характеристика. Цели, задачи и уровни организационного развития. Корпоративная культура. Факторы и источники корпоративной культуры. Функции и основные элементы организационной культуры, их характеристика. Структура (уровни) корпоративной культуры (по Э. Шейну), их характеристика. Типы корпоративной культуры, их особенности и отличия. Формирование и управление корпоративной культурой. Социально-этичное поведение организации: социальная ответственность, деловая этика, имидж, репутация, клиентоориентированность, PR и др. Организационное развитие и корпоративная культура как основа эффективного функционирования организации.</p>	2	2	-	-	8	12	ОПК-1.1 ОПК-3.1	ОПК-1.1. 3-1 ОПК-1.1. У-1 ОПК-3.1. 3-1 ОПК-3.1. У-1	О	Т К	Д
<p>Тема 9. Организационное поведение в системе международного бизнеса Организационное поведение в международном контексте. Понятие кросскультурного (сравнительного) менеджмента. Понятие этнопсихологии и национального менталитета. Их влияние на организационные процессы. Этнические стереотипы и их место в управлении организационным поведением. Этноцентризм и культурный релятивизм в организационном поведении. Понятие национальной деловой культуры. Кросскультурная адаптация персонала: проблемы и возможности решения. Кросскультурный шок и пути его преодоления. Модели национальных деловых культур (американская, японская, европейская, арабская). Их сравнительная характеристика и отличительные особенности. Модель национальной деловой культуры Г. Хофстеда, характеристика ее показателей. Особенности организационного поведения лиц, принадлежащих к различным этносам и конфессиям. Возможности использования зарубежных достижений в области деловой культуры в российской практике.</p>	2	-	-	-	10	12	ОПК-1.1 ОПК-3.1	ОПК-1.1. 3-1 ОПК-1.1. У-1 ОПК-3.1. 3-1 ОПК-3.1. У-1	О	Т К	Д
<i>Консультация перед экзаменом (КЭ)</i>	-	-	-	-	-/2	2					
<i>Контактная работа по промежуточной аттестации в период экз. сессии / сессии заочников (Каттэк)</i>	-	-	-	-	-/2	2					
<i>Самостоятельная работа в период экз. сессии (СРЭк)</i>	-	-	-	-	32/-	32					
Итого	14	16	-	-	110/4	144					

* тема выносится на самостоятельное изучение

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

Формы текущего контроля: Тест (Т.), Кейс (К.)

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

III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Рекомендуемая литература

Основная литература

1. Резник С.Д. Организационное поведение: Учебник. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2024. - 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. Балабанова, Е. С. Организационное поведение : учебник / Е.С. Балабанова. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 592 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/1048688. - ISBN 978-5-16-018939-0. - Текст : электронный. – Режим доступа: <https://znanium.ru/read?id=431100>

Дополнительная литература

1. Згонник Л.В. Организационное поведение: Учебник. - М.: Дашков и К, 2020. - 230 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=358210>
2. 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>
3. 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>
4. Организационное поведение. Практикум : учебное пособие / С.Д. Резник, И.А. Игошина, М.В. Черниковская, О.И. Шестернина ; под общ. ред. д-ра экон. наук, проф. С.Д. Резника. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 333 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/2015304. - ISBN 978-5-16-018507-1. - Текст : электронный. – Режим доступа: <https://znanium.ru/read?id=436056>

Нормативно-правовые документы:

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/

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/>

Перечень профессиональных баз данных

1. www.dis.ru/manag – журнал «Менеджмент в России и за рубежом»
2. <https://rjm.spbu.ru/> - журнал «Российский журнал менеджмента»
3. www.top-personal.ru – журнал «Управление персоналом»
4. <https://www.gd.ru/> - журнал «Генеральный директор»
5. <http://www.zhuk.net/index.php> - журнал «Управление компанией»

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

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

2. <http://cyberleninka.ru/> - научная электронная библиотека «КиберЛенинка»
3. <http://www.eup.ru> - научно-образовательный портал «Экономика и управление на предприятиях». Библиотека экономической и управленческой литературы
4. <http://www.economicus.ru> – образовательно-справочный сайт по экономике
5. <http://www.cfin.ru> - Библиотека управления
6. <https://eios.reakf.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)

Для реализации дисциплины «Профессиональное развитие личности» 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 о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний студентов (<http://www.rea.ru>)

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

Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы обучающегося. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы обучающегося осуществляется в соответствии с «Положением о рейтинговой системе

оценки успеваемости и качества знаний студентов в процессе освоения дисциплины «Профессиональное развитие личности» в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Таблица 4

Виды работ	Максимальное количество баллов
Выполнение учебных заданий на аудиторных занятиях	20
Текущий контроль	20
Творческий рейтинг	20
Промежуточная аттестация (экзамен)	40
ИТОГО	100

В соответствии с Положением о рейтинговой системе оценки успеваемости и качества знаний обучающихся «преподаватель кафедры, непосредственно ведущий занятия со студенческой группой, обязан проинформировать группу о распределении рейтинговых баллов по всем видам работ на первом занятии учебного модуля (семестра), количестве модулей по учебной дисциплине, сроках и формах контроля их освоения, форме промежуточной аттестации, снижении баллов за несвоевременное выполнение выданных заданий. Обучающиеся в течение учебного модуля (семестра) получают информацию о текущем количестве набранных по дисциплине баллов через личный кабинет студента».

VI. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Оценочные материалы по дисциплине разработаны в соответствии с Положением об оценочных материалах в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова».

Тематика курсовых работ:

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

Перечень вопросов 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.

Типовые тестовые задания для экзамена:

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

Типовые кейсы:

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?

Примеры вопросов для опроса:

1. Назовите основные виды конфликтов.
2. Изложите сущность социальной ответственности организации.
3. Назовите отличия содержательных и процессных теорий мотивации.
4. Сформулируйте преимущества и ограничения команд.
5. Изложите особенности власти, основанной на принуждении.

Типовые тестовые задания:

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

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

<i>Наименование оценочного материала</i>	<i>Максимальное количество баллов</i>
Вопрос 1. Сущность, виды и значение мотивации	10
Вопрос 2. Приемы совершенствования корпоративной культуры	10
Тест	20

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
85 – 100 баллов	«отлично»	ОПК-1	ОПК-1.1	Знает верно и в полном объеме: понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой теории Умеет верно и в полном объеме: предлагать совокупность решений профессиональных организационно-управленческих задач исходя из понимания современных экономических, организационных и управленческих теорий	Продвину- тый
		ОПК-3	ОПК-3.1	Знает верно и в полном объеме: методы оценки проблемных ситуаций в деятельности организаций Умеет верно и в полном объеме: анализировать и оценивать проблемные организационно-управленческие ситуации в деятельности организации	
70 – 84 баллов	«хорошо»	ОПК-1	ОПК-1.1	Знает с незначительными замечаниями: понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой теории Умеет с незначительными замечаниями:	Повышен- ный

				предлагать совокупность решений профессиональных организационно-управленческих задач исходя из понимания современных экономических, организационных и управленческих теорий	
		ОПК-3	ОПК-3.1	Знает с незначительными замечаниями: методы оценки проблемных ситуаций в деятельности организаций Умеет с незначительными замечаниями: анализировать и оценивать проблемные организационно-управленческие ситуации в деятельности организации	
50 – 69 баллов	«удовлетворительно»	ОПК-1	ОПК-1.1	Знает на базовом уровне, с ошибками: понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой теории Умеет на базовом уровне, с ошибками: предлагать совокупность решений профессиональных организационно-управленческих задач исходя из понимания современных экономических, организационных и управленческих теорий	Базовый
		ОПК-3	ОПК-3.1	Знает на базовом уровне, с ошибками: методы оценки проблемных ситуаций в деятельности организаций Умеет на базовом уровне, с ошибками: анализировать и оценивать проблемные организационно-управленческие ситуации в деятельности организации	
менее 50 баллов	«неудовлетворительно»	ОПК-1	ОПК-1.1	Не знает на базовом уровне: понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой теории структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности). Не умеет на базовом уровне: предлагать совокупность решений профессиональных организационно-управленческих задач исходя из понимания современных экономических, организационных и управленческих теорий	Компетенции не сформированы
		ОПК-3	ОПК-3.1	Не знает на базовом уровне: методы оценки проблемных ситуаций в деятельности организаций Не умеет на базовом уровне: анализировать и оценивать проблемные организационно-управленческие ситуации в деятельности организации	

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 корпоративного и государственного управления

АННОТАЦИЯ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.25 ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Направление подготовки **38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ**

Направленность (профиль) программы **«Менеджмент на предприятиях
ресторанно-гостиничного бизнеса и туризма»**

Уровень высшего образования **Бакалавриат**

Краснодар – 2023 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 – 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 организацией.

2. Содержание дисциплины:

№ п/п	Наименование разделов / тем дисциплины
	Раздел 1. ПОВЕДЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ
1.	Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения
2.	Поведение личности в системе управления
3.	Теории и подходы к мотивации
	Раздел 2. ГРУППОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ
4	Совершенствование групповой динамики и командообразование в организации
5	Управление конфликтами и стрессами в организационном поведении
	Раздел 3. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ
6	Коммуникации как связующие процессы в организации
7	Власть и лидерство в организации
8	Управление изменениями и нововведениями в организации
Трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е. / 144 часа	

Форма контроля – экзамен

Составитель:

Доцент кафедры корпоративного и государственного управления
Краснодарского филиала РЭУ им. Г.В. Плеханова Т.П. Хохлова