

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Петровская Анна Викторовна  
Должность: Директор  
Дата подписания: 20.09.2024 13:39:43  
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 экономики и 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 2022

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 № 1 от «30» августа 2021 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

### I. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА. 4

ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

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
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем (контактные часы), всего:</b>	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
<b>Самостоятельная работа (СР). всего:</b>	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

<b>Формируемые компетенции (код и наименование компетенции)</b>	<b>Индикаторы достижения компетенций (код и наименование индикатора)</b>	<b>Результаты обучения (знания, умения)</b>
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. З-1. <b>Знает</b> понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой теории ОПК-1.1. У-1. <b>Умеет</b> 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. З-1. <b>Знает</b> методы оценки проблемных ситуаций в деятельности организаций ОПК-3.1. У-1. <b>Умеет</b> 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, Каттэк, Катт	Всего					
<b>Семестр 3</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	-	-	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><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. 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><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>	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
<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	-	-	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><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	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
<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	-	-	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><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	-	-	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><b>Тема 8. Поведение организации как системы</b>  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><b>Тема 9. Организационное поведение в системе международного бизнеса</b>  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					
<b>Итого</b>	<b>18</b>	<b>24</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>98/4</b>	<b>144</b>					



**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					
<b>Семестр 3</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 небихевиористские 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><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	-	-	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><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>	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
<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	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><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	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
<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	-	-	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><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	-	-	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><b>Тема 8. Поведение организации как системы</b>  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><b>Тема 9. Организационное поведение в системе международного бизнеса</b>  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					
<b>Итого</b>	<b>14</b>	<b>16</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>110/4</b>	<b>144</b>					

\* 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, 2020. - 463 с.

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

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

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

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

Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=84285>

##### 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/](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/](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/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)

##### Дополнительная литература

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

2. Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений. - М.: Дашков и К, 2018. - 384 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=87377>

3. Виноградова И.М., Новичков В.И., Семенова В.В. Организационное поведение. - М.: Дашков и К, 2015. - 96 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=68353>

4. Згонник Л.В. Организационное поведение: Учебник. - М.: Дашков и К, 2020. - 230 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=358210>

5. Лапыгин Ю.Н. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2020. - 360 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=343512>

6. Минева О.К. Организационное поведение: Учебник / О.К. Минева, С.А. Арутюнян, Е.А. Белик, Е.В. Крюкова. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2020. - 256 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=355649>

7. Резник С.Д. и др. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты): Учеб. пос. / под ред. С.Д.Резника - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 320 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=359354>

8. Хохлова Т.П. Организационное поведение. Практикум: Учебное пособие. - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 256 с. Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=354716>

9. Элияшева М.И. Организационное поведение: Учебное пособие / Элияшева М.И., Вырупаева Т.В., Улина С.Л. - Красноярск: СФУ, 2015. - 260 с.  
Режим доступа: <https://znanium.com/read?id=328512>

##### 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](http://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](http://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

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

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

Наименование оценочного материала	Максимальное количество баллов
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	<b>Знает верно и в полном объеме:</b> понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой теории <b>Умеет верно и в полном объеме:</b> предлагать совокупность решений	Продвинутый

				<p>профессиональных организационно-управленческих задач исходя из понимания современных экономических, организационных и управленческих теорий</p>	
		ОПК-3	ОПК-3.1	<p><b>Знает верно и в полном объеме:</b> методы оценки проблемных ситуаций в деятельности организаций</p> <p><b>Умеет верно и в полном объеме:</b> анализировать и оценивать проблемные организационно-управленческие ситуации в деятельности организации</p>	
70 – 84 баллов	«хорошо»	ОПК-1	ОПК-1.1	<p><b>Знает с незначительными замечаниями:</b> понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой теории</p> <p><b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> предлагать совокупность решений профессиональных организационно-управленческих задач исходя из понимания современных экономических, организационных и управленческих теорий</p>	Повышенный
		ОПК-3	ОПК-3.1	<p><b>Знает с незначительными замечаниями:</b> методы оценки проблемных ситуаций в деятельности организаций</p> <p><b>Умеет с незначительными замечаниями:</b> анализировать и оценивать проблемные организационно-управленческие ситуации в деятельности организации</p>	
50 – 69 баллов	«удовлетворительно»	ОПК-1	ОПК-1.1	<p><b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b> понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой теории</p> <p><b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b> предлагать совокупность решений профессиональных организационно-управленческих задач исходя из понимания современных экономических, организационных и управленческих теорий</p>	Базовый
		ОПК-3	ОПК-3.1	<p><b>Знает на базовом уровне, с ошибками:</b> методы оценки проблемных ситуаций в деятельности организаций</p> <p><b>Умеет на базовом уровне, с ошибками:</b> анализировать и оценивать проблемные организационно-управленческие ситуации в деятельности организации</p>	
менее 50 баллов	«неудовлетворительно»	ОПК-1	ОПК-1.1	<p><b>Не знает на базовом уровне:</b> понятийный аппарат экономической, организационной и управленческой теории структуру организации и вакантные должности (профессии, специальности).</p> <p><b>Не умеет на базовом уровне:</b> предлагать совокупность решений профессиональных организационно-управленческих задач исходя из понимания современных экономических, организационных и управленческих теорий</p>	Компетенции не сформированы
		ОПК-3	ОПК-3.1	<p><b>Не знает на базовом уровне:</b> методы оценки проблемных ситуаций в деятельности организаций</p> <p><b>Не умеет на базовом уровне:</b> анализировать и оценивать проблемные организационно-управленческие ситуации в деятельности организации</p>	

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.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 – 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** – 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
	<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 4 з.е. / 144 часа</b>	

**Форма контроля – экзамен**

**Составитель:**

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