

Подписано электронной подписью:
Вержицкий Данил Григорьевич
Должность: Директор КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ»
Дата и время: 2024-02-21 00:00:00

471086fad29a3b30e244c728abc3661ab35c9d50210dcf0e75e03a5b6fdf6436
МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Кузбасский гуманитарно-педагогический институт
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Кемеровский государственный университет»

Факультет информатики, математики и экономики

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета информатики,
математики и экономики

Фомина А.В. _____

«09» февраля 2023 г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.Б.14 Организационное поведение

(код и название дисциплины по учебному плану)

Направление

38.03.02 Менеджмент

(шифр, название направления)

Профиль подготовки

«Производственный менеджмент»

(название профиля)

Программа прикладного бакалавриата

Квалификация выпускника

бакалавр

Форма обучения

очная, заочная

Год набора 2019

Новокузнецк 2023

Содержание

1 Цель дисциплины	3
1.1 Формируемые компетенции.....	3
1.2 Дескрипторные характеристики компетенций.....	4
2 Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации.....	8
3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины.....	8
3.1 Учебно-тематический план	8
3.2. Содержание занятий по видам учебной работы.....	9
4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации	11
5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины.....	13
5.1 Учебная литература.....	13
5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины	13
5.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы	14
6 Иные сведения и (или) материалы	14
6.1.Примерные темы и варианты письменных учебных работ.....	14
6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации.....	16

1 Цель дисциплины

В результате освоения данной дисциплины у обучающегося должны быть сформированы компетенции основной профессиональной образовательной программы прикладного бакалавриата (далее - ОПОП): ОК-5, ПК-1, ПК-2, ПК-9.

Содержание компетенций как планируемых результатов обучения по дисциплине см. таблицы 1

1.1 Формируемые компетенции

Таблица 1 - Формируемые дисциплиной компетенции

Наименование вида компетенции	Наименование категории (группы) компетенций	Код и название компетенции	
Общекультурная	-	ОК-5	способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
Профессиональная	Организационно-управленческая деятельность	ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
Профессиональная	Организационно-управленческая деятельность	ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде
Профессиональная	Информационно-аналитическая деятельность	ПК-9	способностью оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли

1.2 Deskрипторные характеристики компетенций

Таблица 2 – Deskрипторные характеристики компетенций, формируемых дисциплиной

Код и название компетенции	Deskрипторные характеристики компетенции по ОПОП	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию по ОПОП
ОК-5	Знать: – суть понятия «стратегия сотрудничества»; – особенности поведения выделенных групп людей; – нравственно-профессиональные и социально-психологические принципы организации деятельности членов команды; – суть работы в коллективе; – социальные, этнические, конфессиональные и межкультурные особенности взаимодействия в коллективе; Уметь: – применять методы стратегии сотрудничества для решения отдельных задач, поставленных перед группой; – определять свою роль в команде при выполнении поставленных перед группой задач; – демонстрировать учет в социальной и учебной деятельности особенностей поведения выделенных групп людей; – давать характеристику последствиям (результатам) личных действий; – составлять план последовательных шагов (дорожную карту) для достижения заданного результата; – демонстрировать понимание норм и правил деятельности группы/команды/коллектива, действовать в соответствии с ними; – эффективно взаимодействовать со всеми членами команды, гибко варьировать свое поведение в команде в зависимости от ситуации с учетом мнений членов команды (включая критические); – формулировать, высказывать и обосновывать предложения в адрес руководителя или в процессе группового обсуждения и принятия решений; – согласовывать свою работу с другими членами коллектива; Владеть: – способностью понимать эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определять свою роль в команде; – способностью понимать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности; – способностью предвидеть результаты (последствия) личных действий и планировать последовательность шагов для достижения заданного результата; – навыками эффективного взаимодействия с другими членами коллектива и презентации результатов работы команды.	Б1.Б.14 Организационное поведение Б1.Б.15 Менеджмент Б2.В.01(У) Учебная практика. Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Б3.Б.01(Д) Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
ПК-1	Знать: – основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации,	Б1.Б.09 История управленческой мысли Б1.Б.14 Организационное поведение Б1.Б.15 Менеджмент

Код и название компетенции	Дескрипторные характеристики компетенции по ОПОП	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию по ОПОП
	групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; -классификацию власти и особенности применения власти для решения управленческих задач, лидерства и особенности применения лидерства для решения управленческих задач, конфликтов, структуру процесса возникновения и развития конфликта, процесс управления конфликтом; -содержание основных процессов групповой динамики; -структуру процесса организационной коммуникации; - сущность основных теорий мотивации, содержательных теорий мотивации, процессуальных теорий мотивации; типы, виды и формы мотивации труда; - содержание лидерства; основные научные подходы к исследованию лидерства; - основные подходы к определению понятия «личности»; основные элементы социально-психологической структуры личности; методы изучения личности в организации; - сущность понятия «установка личности» и основные типы темпераментов; - основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; - основные концепции взаимодействия людей в организации; - основные элементы структуры группы и основные характеристики группы; - сущность групповой динамики и методологию работы в группе; - смысл командообразования и факторы эффективности работы в команде; - основные понятия и категории в области исследования и формирования культуры организации, общества; - разбираться в различных подходах к понятиям «культура организации», «организационная культура», корпоративная культура; - типы организационной культуры и методы ее формирования. Уметь: -оценивать возможности и ограничения применения основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами; - производить сравнительный анализ теорий мотивации; - разрабатывать мероприятия по мотивированию персонала организации; системы и методы мотивации труда; - ориентироваться в теориях лидерства; определять лидера в группе; - определять тип личности в соответствии с различными типологиями;	Б1.В.01 Введение в профессиональную деятельность Б1.В.04 Управление человеческими ресурсами Б2.В.01(У) Учебная практика. Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Б2.В.02(П) Производственная практика. Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Б2.В.03(П) Производственная практика. Преддипломная практика Б3.Б.01(Д) Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

Код и название компетенции	Дескрипторные характеристики компетенции по ОПОП	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию по ОПОП
	- описать основные черты личности; - определять тип темперамента человека; - описать личностные характеристики, влияющие на поведение человека; - находить способы изменения установок личности; - разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации; - определять основные элементы структуры групп; - прогнозировать групповую динамику; - применять методологию групповой работы; - организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач. работать в команде; - применять конкретные знания в области организационной культуры на практике; - диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по повышению ее эффективности; Владеть: - методами реализации мотивирования, управления социальными процессами в организации, организационных коммуникаций; навыками лидерства, диагностики состояния трудовой мотивации, оценки результатов труда; - навыками разработки систем мотивации труда, оценки результативности мотивации; - ориентироваться в теориях лидерства, определять лидера в группе; - навыками описания личностных характеристик, определения установок личности, выявления способов изменения установок личности; - современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации; - навыками планирования группового взаимодействия; - навыками анализа групповой работы; - навыками командообразования; - методами диагностики организационной культуры; - навыками по формированию организационной культуры; - навыками определения путей развития организационной культуры.	

Код и название компетенции	Дескрипторные характеристики компетенции по ОПОП	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию по ОПОП
ПК-2	Знать: - необходимые и достаточные условия конфликта; - типологию конфликтов; - объективные причины конфликтов в организации; - субъективные причины конфликтов в организации; - методы предупреждения конфликтов; - методы управления конфликтами. Уметь: - выявлять причины организационных конфликтов и споров; - предупреждать конфликты; - анализировать причины конфликтов; - определять тип конфликта; - определять роли теоретического начала в практическом поведении организации. Владеть: - методами разрешения конфликтов; - методами предупреждения трудовых споров и конфликтов; - методами профилактики трудовых споров и конфликтов; - навыками бесконфликтного взаимодействия.	Б1.Б.14 Организационное поведение Б1.Б.15 Менеджмент Б1.Б.24 Деловые коммуникации и организационный конфликт Б1.В.04 Управление человеческими ресурсами Б2.В.02(П) Производственная практика. Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Б2.В.03(П) Производственная практика. Преддипломная практика
ПК-9	Знать: - экономические основы поведения организаций; - факторы, влияющие на поведение хозяйствующих субъектов, продавцов и покупателей на различных рынках. Уметь: - анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, выявлять ее ключевые моменты и оценивать их влияние на организацию. Владеть: - навыком деловых коммуникаций; - методами формирования и поддержания этичного климата в организации.	Б1.Б.11 Экономическая и социальная география Б1.Б.12 Институциональная экономика Б1.Б.14 Организационное поведение Б1.Б.18 Экономика организации Б1.В.03 Маркетинг на предприятии Б1.В.ДВ.01.01 Риск-менеджмент Б1.В.ДВ.01.02 Управление экономической безопасностью организаций и территорий Б1.В.ДВ.06.01 Управление рекламной деятельностью на предприятии Б1.В.ДВ.06.02 Интернет-маркетинг предприятий и организаций Б1.В.ДВ.08.01 Коммерческая деятельность на предприятии Б1.В.ДВ.08.02 Управление продажами Б2.В.01(У) Учебная практика. Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Б2.В.02(П) Производственная практика. Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности Б2.В.03(П) Производственная практика. Преддипломная практика Б3.Б.01(Д) Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты

2 Объем и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц (ЗЕТ), **180** академических часов.

Таблица 3 – Объем и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий

Общая трудоёмкость и виды учебной работы по дисциплине, проводимые в разных формах	Объём часов по формам обучения	
	ОФО	ЗФО
1 Общая трудоёмкость дисциплины	180	180
2 Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	54	18
Аудиторная работа (всего):	54	18
в том числе:		
лекции	18	8
практические занятия, семинары	36	10
практикумы		
лабораторные работы		
в интерактивной форме	24	8
в электронной форме		
Внеаудиторная работа (всего):	90	153
в том числе, индивидуальная работа обучающихся с преподавателем		
подготовка курсовой работы /контактная работа ¹		
групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем)		
творческая работа (эссе)		
3 Самостоятельная работа обучающихся (всего)	90	153
4 Промежуточная аттестация обучающегося - экзамен	36	9

3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины

3.1 Учебно-тематический план

Таблица 4 - Учебно-тематический план

Таблица 4 – 5. Форма тематического плана							
№ недели п/п	Раздел дисциплины	Общая трудоёмкость (в часах)	Виды учебных занятий, вклю- чая самостоятельную работу обучающихся и трудоёмкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости
			учебная работа			Са- мост работа обу- чаю- щихся	
		Все- го	Лек- ции	Прак- ти- ческие заня- тия			
Для очной формы обучения							
1	Тема 1. Теории поведения	18	2	4		12	Кейс-стади

	человека в организации						
2	Тема 2. Формирование организационной культуры	18	2	4		12	Практическое задание
3	Тема 3. Индивидуальное и групповое поведение в организации.	20	4	4		12	Кейс-стади, Практическое задание, Самостоятельная письменная работа Деловая игра
4	Тема 4. Лидерство в организации	16	2	6		8	Тренинг
5	Тема 5. Конфликты и их влияние на поведение человека	18	2	4		12	Практическое задание
6	Тема 6. Коммуникативное поведение в организации.	18	2	4		12	Практическое задание
7	Тема 7. Мотивация организационного поведения	20	2	6		12	Практическое задание
8	Тема 8. Управление нововведениями в организации.	16	2	4		10	Практическое задание
	Промежуточная аттестация	36					Экзамен
	Итого	180	18	36		90	Экзамен
<i>Для заочной формы обучения</i>							
1	Тема 1. Теории поведения человека в организации	22	1	1		20	Кейс-стади
2	Тема 2. Формирование организационной культуры	22	1	1		20	Практическое задание
3	Тема 3. Индивидуальное и групповое поведение в организации.	23	1	2		20	Кейс-стади, Практическое задание, Самостоятельная письменная работа Деловая игра
4	Тема 4. Лидерство в организации	23	1	2		20	Тренинг
5	Тема 5. Конфликты и их влияние на поведение человека	22	1	1		20	Практическое задание
6	Тема 6. Коммуникативное поведение в организации.	22	1	1		20	Практическое задание
7	Тема 7. Мотивация организационного поведения	22	1	1		20	Практическое задание
8	Тема 8. Управление нововведениями в организации.	15	1	1		13	Практическое задание
	Промежуточная аттестация	9					Экзамен
	Итого	180	8	10		153	Экзамен

3.2. Содержание занятий по видам учебной работы

Таблица 5 – Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
<i>Содержание лекционного курса</i>		
1	Тема 1. Теории поведения человека в организации.	Понятие организационного поведения. Подходы и концепции, объясняющие специфику организационного поведения. Модели организационного поведения, их влияние на эффективность организации. Методы исследования организационного поведения.
2	Тема 2. Формирование организационной культуры.	Понятие организационной культуры. Структура организационной культуры. Типы организационной культуры. Формирование и поддержание организационной культуры.
3	Тема 3. Индивидуальное и групповое поведение в организации.	Индивидуальные особенности личности и их проявление в организационном поведении. Группа и ее сущность. Особенности группового поведения. Управленческая команда.
4	Тема 4. Лидерство в организации.	Понятие лидерства. Теории лидерских качеств. Качества лидера, стили лидерства. Теории ситуационного лидерства. Харизматическое лидерство. Атрибутивный подход к лидерству. Трансформационное лидерство.
5	Тема 5. Конфликты и их влияние на поведение человека.	Понятие конфликта. Типы и уровни конфликтов. Положительные и отрицательные стороны организационных конфликтов. Диагностика организационных конфликтов. Методы и стратегии управления конфликтами.
6	Тема 6. Коммуникативное поведение в организации.	Понятие и виды коммуникаций в организации. Процесс коммуникации. Невербальная коммуникация. Коммуникационные сети.
7	Тема 7. Мотивация организационного поведения	Понятия мотивации и стимулирования. Обзор теорий мотивации: содержательные и процессуальные теории мотивации. Оценка результатов труда и вознаграждение. Инновационные подходы к мотивации и стимулированию труда.
8	Тема 8. Управление нововведениями в организации.	Сущность и виды организационных изменений и инноваций в организации. Управление организационными нововведениями. Личность в процессе осуществления инноваций. Сопротивление организационным изменениям, их преодоление.
<i>Содержание практических занятий</i>		
1	Тема 1. Теории поведения человека в организации	Кейс-стади «Иерархические отношения на работе»
2	Тема 2. Формирование организационной культуры	Практическое задание «Формирование организационной культуры»
3	Тема 3. Индивидуальное и групповое поведение в организации.	Практическое задание «Групповое поведение» Кейс-стади по теме Самостоятельная письменная работа «Особенности поведения личности» Деловая игра «Формирование команды»
4	Тема 4. Лидерство в организации	Тренинг «Формирование лидерских качеств»

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
5	Тема 5. Конфликты и их влияние на поведение человека	Практическое задание «Преодоление конфликта»
6	Тема 6. Коммуникативное поведение в организации.	Практическое задание «Построение процесса коммуникации в организации»
7	Тема 7. Мотивация организационного поведения	Практическое задание «Мотивация сотрудников организации»
8	Тема 8. Управление нововведениями в организации.	Практическое задание «Управление нововведениями»

4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации

Для положительной оценки по результатам освоения дисциплины обучающемуся необходимо выполнить все установленные виды учебной работы. Оценка результатов работы обучающегося в баллах (по видам) приведена в таблице 6.

Таблица 6- Шкала и показатели оценивания результатов учебной работы обучающихся по видам в балльно-рейтинговой системе (БРС)

Учебная работа (виды)	Сумма баллов	Виды и результаты учебной работы	Оценка в аттестации	Баллы (16 недель)
Текущая учебная работа ОФО				
ОФО Текущая учебная работа в семестре (посещение занятий по расписанию и выполнение заданий)	60 (100% /баллов приведенной шкалы)	Лекционные занятия (9 занятий)	0,5 балла посещение 1 лекционного занятия	2 - 5
		Практические занятия (18 занятий).	0,5 балла - посещение 1 практического занятия и выполнение работы на 51-65% 1 балла – посещение 1 занятия и существенный вклад на занятии в работу всей группы, самостоятельность и выполнение работы на 85,1-100%	9 - 18
		Индивидуальное задание (6 заданий) (готовое решенное задание)	За одно ИЗ от 4 до 8: 5 балла (выполнено 51 - 65% заданий) 6 баллов (выполнено 66 - 85% заданий) 8 баллов (выполнено 86 - 100% заданий)	30-48
		Контрольная работа	За одну работу 3 балла (пороговое значение) 6 баллов (максимальное значение)	3 - 6
		Кейс-стади	За полноту ответа 3 балла (пороговое значение) 5 баллов (максимальное значение)	3-5
		Итоговый тест	4 балла (51 - 65% правильных ответов) 10 баллов (66 - 84% правильных ответов) 18 баллов (85 - 100% правильных ответов)	4-18
Текущая учебная работа ЗФО				
ЗФО Текущая учебная работа в семестре (выполнение самостоятельных конспектов, кон-	60 (100% /баллов приведенной шкалы)	Конспекты тем, выносимых на самостоятельное изучение- 4 темы.	2 балла за частичное раскрытие темы 3 балла за более полное раскрытие темы 4 балла за полное раскрытие темы	8-16
		Практические задания – 6 заданий	За одно задание от 4 до 8: 5 балла (выполнено частично с ошибками) 7 баллов (выполнено с недочетами) 9 баллов (выполнено полностью верно)	30-54

трольной работы и теста)		Итоговый тест	13-19 балла (51 - 65% правильных ответов) 20-25 баллов (66 - 84% правильных ответов) 26-30 баллов (85 - 100% правильных ответов)	13-30
Итого по текущей работе в семестре				51 - 100
Промежуточная аттестация				
Промежуточная аттестация (экзамен)	40 (100% /баллов приведенной шкалы)	Вопрос 1.	5 баллов (пороговое значение) 10 баллов (максимальное значение)	5 - 10
		Вопрос 2.	5 баллов (пороговое значение) 10 баллов (максимальное значение)	5 – 10
		Практическое задание	4 балла (пороговое значение) 8 баллов (максимальное значение)	10-20
Итого по промежуточной аттестации (экзамен)				20-40
Суммарная оценка по дисциплине: Сумма баллов текущей и промежуточной аттестации				51 – 100 б.

В промежуточной аттестации оценка выставляется в ведомость в 100-балльной шкале и в буквенном эквиваленте (таблица 7):

Таблица 7. Оценка уровня усвоения дисциплины и компетенций

Критерии оценивания компетенции	Уровень усвоения дисциплины и компетенций	Итоговая оценка		Сумма баллов по 100-балльной шкале
		Экзамен /зачет с оценкой	зачет	
		Буквенный эквивалент / оценка	Буквенный эквивалент	
Обучающийся не владеет теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, демонстрирует отрывочные знания, не способен решать практические профессиональные задачи, допускает множественные существенные ошибки в ответах, не умеет интерпретировать результаты и делать выводы.	Первый	Неудовлетворительно / 2	Не зачтено	Менее 51 балла
Обучающийся владеет частично теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, фрагментарно способен решать практические профессиональные задачи, допускает несколько существенных ошибок решениях, может частично интерпретировать полученные результаты, допускает ошибки в выводах.	Пороговый	Удовлетворительно / 3	Зачтено	51-65
Обучающийся владеет теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, грамотно излагает материал, способен решать практические профессиональные задачи, но допускает отдельные несущественные ошибки в интерпретации результатов и выводах.	Повышенный	Хорошо / 4		66-85
Обучающийся в полной мере владеет теоретическими основами дисциплины и научной терминологией, грамотно излагает материал, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований,	Продвинутый	Отлично/ 5		86-100

применять теоретические знания для решения практических профессиональных задач. Правильно интерпретирует полученные результаты и делает обоснованные выводы.				
--	--	--	--	--

5 Материально-техническое, программное и учебное обеспечение дисциплины

5.1 Учебная литература

Основная учебная литература

1. Голубкова, О. А. Организационное поведение : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 178 с. — (Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-534-09014-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/433914>.
2. Организационное поведение : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.]; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 301 с. — (Бакалавр и магистр. Модуль). — ISBN 978-5-534-01314-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/433606>.

Дополнительная литература

1. Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.]; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 453 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/432836>
2. Организационное поведение : учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.]; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 453 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/432836>.

5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Учебные занятия по дисциплине проводятся в учебных аудиториях НФИ КемГУ (таблица 8).

Таблица 8 – Материально-технические условия реализации дисциплины

Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
Организационное поведение	402 Учебная аудитория (мультимедийная) для проведения: -занятий лекционного типа; - семинарского (практического) типа; - групповых и индивидуальных консультаций; - текущего контроля и промежуточной аттестации.	654079, Кемеровская область, г. Новокузнецк, пр-кт Metallургов, д. 19

	Специализированная (учебная) мебель: доска меловая, кафедра, столы, стулья. Оборудование: <i>стационарное</i> - компьютер, проектор, акустическая система, доска интерактивная. Используемое программное обеспечение: MSWindows (MicrosoftImaginePremium 3 year по сублицензионному договору № 1212/KMP от 12.12.2018 г. до 12.12.2021 г.), LibreOffice (свободно распространяемое ПО), Яндекс.Браузер (отечественное свободно распространяемое ПО), ПО интерактивной доски SmartNotebook (ключ лицензии по серийному номеру оборудования). Интернет с обеспечением доступа в ЭИОС.	
--	---	--

5.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

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

6 Иные сведения и (или) материалы

6.1.Примерные темы и варианты письменных учебных работ

Контрольная работа по дисциплине «Организационное поведение» для студентов заочной формы обучения направления 38.03.02 «Менеджмент»

Контрольная работа для студентов заочной формы обучения включает один теоретический вопрос.

Номер вопроса определяется по номеру зачетной книжки студента.

1. Психические процессы, свойства и состояния.
2. Стресс. Оптимальный уровень стресса. Основные причины стресса.
3. Вербальные и невербальные коммуникации.
4. Потребности как глубинный источник мотивации трудового поведения. Первичные и вторичные потребности.
5. Мотивы и функции мотивов.
6. Трудовой коллектив. Функции трудового коллектива.
7. Принятие управленческих решений.
8. Функции коммуникаций в организации.
9. Использование власти. Источники власти.
10. Внутриколлективная сплоченность и ее влияние на эффективность деятельности организации. Показатели и факторы сплочения трудового коллектива.
11. Противоречия и конфликты, переход противоречий в конфликт.
12. Классификация трудовых конфликтов.
13. Причины конфликтов. Структура конфликта.
14. Делегирование полномочий, выгоды от делегирования полномочий для руководителя и подчиненных.
15. Стратегии и тактики поведения в конфликтной ситуации.
16. Процесс переговоров. Умения и навыки ведения переговоров.

17. Организационный климат и организационная культура.
18. Содержание организационной культуры.
19. Основные виды нововведений. Отношение отдельных типов людей к нововведениям.
20. Влияния организационной культуры на деятельность организации.
21. Последствия конфликтов: функциональные и дисфункциональные.
22. Поведенческий маркетинг: понятие и содержание.
23. Организационный климат и организационная культура.
24. Внутриколлективная сплоченность и ее влияние на эффективность деятельности организации. Показатели и факторы сплочения трудового коллектива.
25. Практическое применение теории лидерства.
26. Вербальные и невербальные коммуникации.

**Пример теста по дисциплине «Организационное поведение»
1 вариант**

1. Какое определение наиболее полно отражает основные цели дисциплины «Организационное поведение»:

- а) понять, научиться предсказывать поведение людей в организации, а также управлять им;
- б) объяснить причины поступков индивидов в определенных условиях;
- в) предсказание поведения работников в будущем;
- г) овладение навыками управления людьми;
- д) обучение и развитие кадров.

2. Организационное поведение как научная дисциплина сформировалась в:

- а) 20-30 гг. XX в;
- б) 30-40 гг. XX в;
- в) 40-60 гг. XX в;
- г) 60-70 гг. XX в;
- д) 70-90 гг. XX в.

3. Коммуникативная активная структура без наличия формального лидера, которая позволяет всем членам группы свободно обмениваться информацией, при этом удовлетворенность процессом общения довольно высока, называется:

- а) многоканальная коммуникативная сеть;
- б) шпора;
- в) цепь;
- г) колесо;
- д) круг.

4. Какое положение достаточно полно характеризует функцию коммуникаций в организации:

- а) коммуникации - это мотивация членов организации;
- б) коммуникации - это обмен информацией между членами группы;
- в) коммуникации - это доведение информации от одного человека до другого или групп людей с целью взаимопонимания, позволяющего повысить качество принимаемых решений;
- г) коммуникации облегчают взаимное приспособление людей в организации;
- д) коммуникации реализуют стиль управления организационным поведением.

5. Черты эффективно лидерства:

- а) планирование, организация, мотивация, контроль;
- б) миссия, цели, видение;
- в) гибкость, адаптивность, коммуникация;
- г) доверие, коммуникация, видение, гибкость.

6. Процесс влияния через способности и умения или другие ресурсы, необходимые людям, называется:

- а) формальным лидерством;
- б) мотивацией;
- в) стимулированием;
- г) координацией;
- д) неформальным лидерством.

7. Синергетический эффект может породить:

- а) антипатию и конфликтные отношения между членами группы;
- б) взаимную поддержку на базе симпатий и дружеских отношений;
- в) департаментализацию в организации;
- г) стереотипизацию лидера.

6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации

Таблица 9 - Примерные теоретические вопросы и практические задания / задачи к экзамену

Разделы и темы	Примерные теоретические вопросы	Примерные практические задания / задачи
Тема 1. Теории поведения человека в организации.	1. Понятие организационного поведения. 2. Подходы и концепции, объясняющие специфику организационного поведения. 3. Модели организационного поведения, их влияние на эффективность организации. 4. Методы исследования организационного поведения.	Практическое задание: используя факты и события своей жизни, опишите поведение человека, который, по вашему мнению, в определенных ситуациях проявил лидерские качества во взаимодействии с другими людьми.
Тема 2. Формирование организационной культуры.	5. Понятие организационной культуры. 6. Структура организационной культуры. 7. Типы организационной культуры. 8. Формирование и поддержание организационной культуры.	Практическое задание: приведите примеры норм, существующих в какой-либо организации.
Тема 3. Индивидуальное и групповое поведение в организации.	9. Личность и организация. Вхождение человека в организацию, модель взаимодействия 10. Основные характеристики личности, определяющие ее поведение 11. Ролевое поведение в организации 12. Регулирование поведения индивида 13. Групповое поведение 14. Групповые нормы поведения	Практическое задание: приведите эффекты групповой работы и определите, для групп какого размера они характерны. Практическое задание: приведите основные характеристики управленческих команд.

Тема 4. Лидерство в организации.	15. Лидерство: сущность, теории, особенности 16. Власть: виды, применение, баланс. Основы власти руководителя 17. Стил ь руководства: сущность, факторы, классификация, его влияние. Условия выбора эффективного ст иля руководства 18. Механизм участия в управлении	Практическое задание: составьте «портрет» лидера какой-либо организации. Практическое задание: проанализировав свое участие в занятиях, постарайтесь в соответствующих терминах описать, какие основы и источники власти используются преподавателем и студентом в аудитории.
Тема 5. Конфликты и их влияние на поведение человека.	19. Понятие конфликта. 20. Типы и уровни конфликтов. 21. Положительные и отрицательные стороны организационных конфликтов. 22. Диагностика организационных конфликтов. 23. Методы и стратегии управления конфликтами.	Практическое задание: представьте, что вы получили на экзамене неудовлетворительную для вас оценку. Это положило начало межличностному конфликту между вами и преподавателем. Постарайтесь описать данный конфликт в соответствующих терминах.
Тема 6. Коммуникативное поведение в организации.	24. Коммуникативные процессы в организации 25. Техника и технологии коммуникаций 26. Общение: роль и значение, виды и формы, направленность 27. Деловое общение	Практическое задание: опишите коммуникационный процесс на примере взаимодействия преподавателя и студента на семинарском занятии.
Тема 7. Мотивация организационного поведения	28. Понятия мотивации и стимулирования. 29. Обзор теорий мотивации: содержательные и процессуальные теории мотивации. 30. Оценка результатов труда и вознаграждение. 31. Инновационные подходы к мотивации и стимулированию труда.	Практическое задание: перечислите и проранжируйте по степени действенности известные вам стимулы к труду.
Тема 8. Управление нововведениями в организации.	32. Изменения в организации. Организационное развитие 33. Направления и формы организационного поведения 34. Преодоление сопротивления нововведениям	Практическое задание: приведите факторы, влияющие на групповую сплоченность.

Составитель: Л.В. Рябцева, к.э.н., доцент кафедры экономики и управления