



АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ МЕЖДУНАРОДНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ СВЯЗЕЙ»
INSTITUTE OF INTERNATIONAL ECONOMIC RELATIONS

Принята на заседании
Учёного совета ИМЭС
(протокол от 27 апреля 2023 г. № 9)

УТВЕРЖДАЮ
Ректор ИМЭС Ю.И. Богомолова
27 апреля 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

по направлению подготовки
38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль)
«Менеджмент в финансах и внешнеэкономической деятельности»

Москва – 2023

Приложение 4

*к основной профессиональной образовательной программе
по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль)
«Менеджмент в финансах и внешнеэкономической деятельности»*

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» входит в состав основной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) «Менеджмент в финансах и внешнеэкономической деятельности» и предназначена для обучающихся очной формы обучения.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Цель и задачи дисциплины.....	4
2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования.....	4
3. Объем дисциплины в зачетных единицах и академических часах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	4
4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы.....	5
5. Содержание дисциплины.....	6
6. Структура дисциплины по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.....	9
7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы и текущего контроля обучающихся по дисциплине	9
8. Перечень вопросов и типовые задания для подготовки зачету с оценкой.....	13
9. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	17
10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).....	17
11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	18
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	21

1. Цель и задачи дисциплины

Целью дисциплины «Организационное поведение» является формирование у студентов системных научных представлений о закономерностях мышления и поведения индивидов и групп, обусловленного их принадлежностью к организации и ориентированного на ее оптимальное функционирование в рыночных условиях.

Задачи дисциплины:

- анализ сущности, содержания и системы факторов организационного поведения субъекта;
- исследование генезиса и эволюции научных концепций, школ и теорий в области организационного поведения, их места и роли в системе научного знания;
- выявление закономерностей формирования и развития групп, в том числе управления внутрифирменными коммуникациями в организации;
- конкретизация сущности, функций и основных механизмов стимулирования и мотивации, лидерства и руководства в организации;
- раскрытие перспективных направлений развития организации и методологических основ управления изменениями и инновациями;
- сравнительный анализ современных моделей формирования личности и персонального развития сотрудников в организации;
- выявление особенностей поддержания и развития организационной (корпоративной) культуры современных мультинациональных компаний, а также основных правил и процедур международного бизнеса.

2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования

Учебная дисциплина «Организационное поведение» входит в часть учебного плана, формируемую участниками образовательных отношений по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) программы «Менеджмент в финансах и внешнеэкономической деятельности».

3. Объем дисциплины в зачетных единицах и академических часах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачётные единицы, всего – 108 часов.

Вид учебной работы	Всего часов
Контактная работа с преподавателем (всего)	28
В том числе:	
Занятия лекционного типа	14
Занятия семинарского типа (семинары)	14
Самостоятельная работа (всего)	80
Форма контроля	Зачет с оценкой
Общая трудоёмкость дисциплины	108

4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Код и наименование компетенции(ий) выпускника	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
<p>Командная работа и лидерство УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде</p>	<p>ИУК 3.1 Осуществляет социальное взаимодействие, учитывая особенности поведения и интересы других людей. ИУК 3.2 Реализует свою роль в командной работе в соответствии с поставленной задачей.</p>	<p>Знать: генезис и эволюцию науки об организационном поведении, роль и место организационного поведения в системе научного знания. Уметь: применять на практике методы оптимизации профессиональной деятельности на основе социального взаимодействия. Владеть: навыками организации мероприятий по поддержанию конструктивных поведенческих норм.</p>
<p>ПК-4 Способен осуществлять деловую коммуникацию и документационное обеспечение внешнеэкономической деятельности</p>	<p>ИПК 4.1 Готовит к заключению внешнеторговый контракт ИПК 4.2 Осуществляет документарное сопровождение внешнеэкономической деятельности. ИПК 4.3 Участствует в организации и ведении переговоров, в т.ч. на английском языке.</p>	<p>Знать: сущность и специфику организационного поведения, факторы развития организационной культуры с учетом социальной значимости. Уметь: использовать полученные знания об организационном поведении для целей обоснования организационно-управленческих решений, способствовать социальной, культурной и профессиональной адаптации сотрудников. Владеть: навыками разработки стратегии позиционирования организационно-поведенческих норм на основе функционального анализа поведения и поведенческого маркетинга с учетом внутренних и внешних факторов развития организации.</p>

5. Содержание дисциплины

Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)
Раздел 1. Организационное поведение как наука	
Тема 1.1. Введение в организационное поведение	<p>Сущность и специфика организационного поведения субъекта, или какими стремятся быть люди: бедными или богатыми.</p> <p>Система основных понятий (тезаурус) учебной дисциплины: личность, группа, организация, общение, сознание, поведение (деятельность), стимулирование, мотивация, структура, система, лидерство (руководство), позиция, функция, статус, внутренняя установка, роль.</p> <p>Менеджер как субъект культуры, духовности нации и человечества.</p>
Тема 1.2. Организационное поведение как мультидисциплинарная область науки	<p>Генезис и эволюция науки об организационном поведении (по Ф. Лютенсу). Школы «научного управления» и «человеческих отношений», психология и социология, политическая наука, экономика, антропология и психиатрия как фундаментальные основания ОП.</p> <p>Общая характеристика ОП: место в системе научного знания, объект, предмет, функции и концептуальные подходы. Модели финансово-трудовых отношений в современной России: «профессиональная», «многостаночная», «зебра», «айсберг».</p>
Тема 1.3. Личность в организации	<p>Личность в системе общественных отношений. Современные концепции и модели поведения личности в организации. Генетико-субъектно-функциональная концепция личности: сущность, специфика, прикладное значение.</p> <p>Понятие конфликта, его сущности. Классификация конфликтов, стратегия поведения в конфликтной ситуации.</p>
Раздел 2. Внутригрупповые явления и процессы	
Тема 2.1. Формирование группы и мотивация группового поведения	<p>Природа группового поведения. Основные этапы и проблемы формирования группы.</p> <p>Содержательные и процессуальные теории мотивации, их прикладное значение.</p> <p>Основные мотивационные подходы (системы) по Э. Локе (E. Locke): целевой, денежный, обогащение труда, партисипативный.</p> <p>Методы оптимизации профессиональной деятельности малых групп.</p>
Тема 2.2. Лидерство в организации	<p>Феноменология лидерства. Диалектика формальных и неформальных отношений в организации.</p> <p>«Классические» и современные концепции лидерства. Модель «Эффективный менеджер».</p> <p>Основные типы и формы организационной власти.</p> <p>Актуальные проблемы управления современным трудовым коллективом.</p>
Тема 2.3. Коммуникативное поведение и управление коммуникациями	<p>Деловое общение как коммуникация, интеракция, перцепция. Сущность и структура коммуникации. Основные элементы коммуникативного процесса: отправитель, кодирование, сообщение (текст, смысл) каналы передачи, декодирование, получатель, обратная связь.</p> <p>Классификация коммуникаций: а) по субъектам (межличностные, личностно-групповые, межгрупповые); б) по форме и средствам общения (вербальные, невербальные, письменные, электронные); в) по каналам общения (формальные, неформальные); г) по организационному признаку и направленности (вертикальные, горизонтальные, диагональные).</p> <p>Коммуникативные барьеры и средства их преодоления.</p>

<p>Тема 2.4. Управление изменениями и нововведениям и в организации</p>	<p>Понятие жизненного цикла организации (ЖЦО). Теория ЖЦО М. Портера (рождение, детство, юность, молодость, взросление, зрелость, старость), ее достоинства и недостатки. Особенности управления поведением организации на различных этапах ее ЖЦ.</p> <p>Модель управления организационными изменениями Л. Грейнера: давление и побуждение – посредничество и переориентация внимания – диагностика и осознание проблем – нахождение нового решения – эксперимент и выявление последствий – получение поддержки изменений. Классификация типичных реакций на внедрение инноваций А.В. Филиппова (активное принятие, пассивное принятие, выжидание, активное неприятие, противодействие).</p> <p>Формы сопротивления работников изменениям (рациональные, эмоциональные, социальные). Модель организационных изменений К. Левина и матрица «отношение к изменению / сопротивление изменению».</p> <p>Методы преодоления сопротивления организационным изменениям: представление информации, участие и вовлечение, помощь и поддержка, переговоры и соглашения, манипуляция и кооптация, явное и неявное принуждение.</p>
<p>Раздел 3. Поведенческий менеджмент и маркетинг</p>	
<p>Тема 3.1. Персональное развитие в организации</p>	<p>Понятие профессионального и персонального развития сотрудника. Характеристики личностной незрелости (пассивность, зависимость, ограниченное число моделей поведения, примитивные интересы, краткосрочная перспектива, подчиненное положение, низкий уровень самосознания) и зрелости (активность, независимость, разнообразные поведенческие модели, глубокие интересы, долгосрочная перспектива, главенствующее положение, самосознание и контроль). Проблема «умный, но бедный» и ее интерпретация в современной России.</p> <p>Сущность и специфика организационной социализации (упреждающей, приспособительной, ролевой, управленческой). Основные типы личности (обычный, социальный, реалистический, исследовательский, инициативный, артистический) и программы их самореализации.</p> <p>Понятие и основные этапы карьеры личности. Карьера менеджера в рамках организационной структуры управления. Моделирование карьеры в рамках ЖЦ личности. Ошибки начинающих менеджеров.</p> <p>Методы самосовершенствования: общая характеристика. Классификация Т. Бойделла.</p> <p>Гендерные аспекты менеджмента. Формула «Менеджер = aM + bF = 1» и гендерные организационно-управленческие стратегии: индифферентная, патриархатная, феминистская, андрогинная.</p>
<p>Тема 3.2. Поведенческий маркетинг</p>	<p>Сущность поведенческого маркетинга и его основные элементы (исследование рынка поведения, формирование поведенческих стандартов в организации, измерение поведенческих событий, проведение функционального анализа поведения, разработка стратегии «позиционирования» организационно-поведенческих норм, осуществление мероприятий по поддержанию конструктивных поведенческих норм и искоренению деструктивных).</p> <p>Типы поведения работника по отношению к клиенту (притягательное, избирательное, псевдо-и антиклиентурное). Управление поведением сотрудников (расширение полномочий и повышение значимости работы, повышение квалификации, проведение тренингов, управление карьерой, организационная регламентация, поведенческий аудит).</p>

<p>Тема 3.3. Организационное поведение в международном бизнесе</p>	<p>Специфика организационного поведения на международном уровне. Факторы развития организационной культуры мультинациональной компании: «внутренние» (отношение к природе, отношение ко времени, взаимоотношения индивида и общества, язык, бытовые условия, пища, одежда, искусство, мораль, религия) и «внешние» (экономика, финансы, политика, право, военное сотрудничество).</p> <p>Современные демографические тенденции и проблемы культурной адаптации рабочей силы. Факторы, способствующие культурной адаптации (квалифицированный отбор, расстановка с учетом национальной и межнациональной специфики, предварительное обучение, ориентация и поддержка, толерантность, контроль, «кросскультурный эффект»). Факторы, препятствующие культурной адаптации (этноцентризм, существенные межнациональные различия, «эффект маргинализации»).</p> <p>Социокультурные и субкультурные особенности организационного поведения представителей отдельных «цивилизаций» и стран: англоамериканской (США, Великобритания, Канада, Австралия), центрально-европейской (Германия, Австрия, Швейцария), скандинавской (Норвегия, Швеция, Финляндия, Дания), восточноевропейской (Чехия, Польша, Венгрия, Болгария, Литва, Латвия, Эстония и др.), латиноамериканской (Мексика, Аргентина, Чили, Перу, Бразилия и др.), латиноамериканской (Испания, Португалия, Италия, Франция, Бельгия), тихоокеанской (Япония, Китай, Гонконг, Тайвань, Корея), а также Израиля, Индии, России.</p>
--	---

6. Структура дисциплины по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

№ п/п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Контактная работа, час.		Самостоятельная работа, час.	Всего, час.
		Занятия лекционного типа	Семинары		
Раздел 1. Организационное поведение как наука					
1.1.	Введение в организационное поведение	1	1	8	10
1.2.	Организационное поведение как мультидисциплинарная область науки	1	1	8	10
1.3.	Личность в организации	1	1	8	10
Раздел 2. Внутригрупповые явления и процессы					
2.1.	Формирование группы и мотивация группового поведения	1	1	8	10
2.2.	Лидерство в организации	1	1	8	10
2.3.	Коммуникативное поведение и управление коммуникациями	1	1	8	10
2.4.	Управление изменениями и нововведениями в организации	2	2	8	12
Раздел 3. Поведенческий менеджмент и маркетинг					
3.1.	Персональное развитие в организации	2	2	8	12
3.2.	Поведенческий маркетинг	2	2	8	12
3.3.	Организационное поведение в международном бизнесе	2	2	8	12
ИТОГО:		14	14	80	108

7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы и текущего контроля обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа является одним из основных видов учебной деятельности, составной частью учебного процесса и имеет своей целью: глубокое усвоение материала дисциплины, совершенствование и закрепление навыков самостоятельной работы с литературой, рекомендованной преподавателем, умение найти нужный материал и самостоятельно его использовать, воспитание высокой творческой активности, инициативы, привычки к постоянному совершенствованию своих знаний, к целеустремленному научному поиску.

Контроль самостоятельной работы, является важной составляющей текущего контроля успеваемости, осуществляется преподавателем во время лекционных и практических (семинарских) занятий и обеспечивает оценивание хода освоения изучаемой дисциплины.

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Что определяет особенности организационного поведения в современном мире?
2. Что характерно для организационного поведения в России?
3. Каковы методологические основы организационного поведения?
4. Назовите субъекты организационного поведения?
5. Какие наиболее общие свойства систем относятся к личности и организации и в чем они проявляются?
6. Каковы основные элементы структуры организационного поведения и в чем их особенности?
7. Предложите основные категории, в рамках которых можно классифицировать взаимосвязанные факторы, влияющие на поведение людей в рабочих организациях. Для каждой из них приведите примеры.
8. Как может использовать менеджер в своей практике теорию Скиннера?
9. В чем заключается основное отличие теории Бандуры от теории Скиннера?
10. В чем состоит новизна подхода Келли к изучению личности?
11. Какие проблемы изучал Бехтерев, и какие выводы следуют из его теории?
12. Какова роль Мэйо в становлении дисциплины организационного поведения?
13. Какое понятие в теорию личности ввел впервые Олпорт?
14. Чем отличается теория Кеттелла от теории Олпорта?
15. На какие типы делит личность Айзенк?
16. В чем заключается основная идея теории потребностей Маслоу?
17. Что такое феноменальное поле и как его понимает Роджерс?
18. Какие основные факторы образуют, согласно теории Левина, поле поведения человека?
19. Каковы основные особенности методики изучения ценностных ориентаций человека, предложенной Рокичем?
20. Что такое стимулирующее подкрепление и какова его роль в организационном поведении?
21. От чего зависит удовлетворенность работой?
22. Сущность персонального развития в организации.
23. Что такое группа и почему люди объединяются в группы? Какое значение имеют групповые ценности и нормы? Проиллюстрируйте ваш ответ примерами из личного опыта.
24. Какова роль коммуникаций для достижения взаимопонимания в группе?
25. Что такое сплоченность группы, и какую роль она играет в жизни организации? Какие факторы влияют на степень сплоченности специализированных рабочих групп?
26. Как вы понимаете потенциал группы и его результативность?
27. Какие вы знаете методы управления конфликтной ситуацией?
28. Что такое стресс и каковы основные способы борьбы с ним?
29. Какие критерии могут быть использованы для установления непосредственной зависимости уровня оплаты труда и выработки сотрудников? С какими из них вы сталкивались в своей жизни?
30. Вспомните случай, когда вы участвовали в осуществлении каких либо организационных изменений. Что вы предприняли для устранения или уменьшения сопротивления?
31. Назовите основные различия между американской и японской системами управления.
32. Как действуют основные теории мотивации в международной организации?
33. Объясните, в чем проявляются особенности коммуникации в международной среде.

Примерные темы рефератов (докладов)

1. Организационная власть как системообразующая категория организационного поведения.
2. Социокультурный образ организации и имиджевое поведение работников.
3. Поведенческие ресурсы управления организацией.
4. Сотрудничество как главная характеристика организационного поведения.
5. Мотивационные предпочтения и виды организационного поведения.
6. Принципы научного управления.
7. Концепция «человеческих отношений».
8. Социотехнический подход к организации.
9. Ситуационные аспекты организационного поведения.
10. Синтез классической и гуманистической школ менеджмента.
11. Современные зарубежные теории личности.
12. Личность в системе организационных связей и взаимодействий: взгляды отечественных ученых.
13. Личность и организация: гармония и конфликт интересов.
14. Влияние индивидуальных различий и стилей деятельности на организационное поведение.
15. Норма и патология в организационном поведении.
16. Организационная коммуникация и эффективность функционирования организации.
17. Структура информационных потоков в организации.
18. Проблемы межличностного восприятия и понимания работников в организации.
19. Гибкие организационные структуры.
20. Организация как открытая система.
21. Современные методы стимулирования эффективной деятельности работников.
22. Маркетинговое управление поведением работников.
23. Партисипативность как фактор повышения производительности труда.
24. Человеческая компетентность менеджера.
25. Пути изменения организационного поведения.
26. Природа групп в организации, их классификации и стадии развития.
27. Эффект «социальной фасилитации» и его практическое значение.
28. Межгрупповое взаимодействие в организации.
29. Формирование профессиональной идентичности работника.
30. Групповые нормы и санкции.
31. Метод наблюдения в научном исследовании организационного поведения
32. Описание критических ситуаций как метод исследования организационного поведения.
33. Анализ документов в исследованиях организационного поведения.
34. Опрос в исследованиях поведения людей в организациях.
35. Организационная диагностика.
36. Инновационные концепции развития организации.
37. Методы организационного развития.
38. Управление нововведениями в организации.
39. Организационная культура и организационная эффективность.
40. Ценности работников организации, организационные роли и позиции в нововведениях.
41. Лидерства и руководство как пути реализации организационной власти.
42. Структурные (лидерских качеств) теории лидерства.
43. Поведенческий подход к лидерству.

44. Ситуационный подход к лидерству.
45. Биосоциальный подход к пониманию феноменов лидерства.
46. Должностное самоопределение работников.
47. Диспозиционные отношения и статусы в организации.
48. Прессинговые психологические состояния и их преодоление.
49. Управленческий цикл руководителя.
50. Конфликтные управленческие позиции и зоны.

Распределение самостоятельной работы

Виды, формы и объемы самостоятельной работы студентов при изучении данной дисциплины определяются ее содержанием и отражены в следующей таблице:

№ п/п	Наименование тем (разделов) дисциплины	Вид самостоятельной работы	Объем самостоятельной работы
Раздел 1. Организационное поведение как наука			
1.1.	Введение в организационное поведение	Изучение рекомендованной литературы и выполнение заданий, написание рефератов, подготовка докладов	8
1.2.	Организационное поведение как мультидисциплинарная область науки	Изучение рекомендованной литературы и выполнение заданий, написание рефератов, подготовка докладов	8
1.3.	Личность в организации	Изучение рекомендованной литературы и выполнение заданий, написание рефератов, подготовка докладов	8
Раздел 2. Внутригрупповые явления и процессы			
2.1.	Формирование группы и мотивация группового поведения	Изучение рекомендованной литературы и выполнение заданий, написание рефератов, подготовка докладов	8
2.2.	2.2. Лидерство в организации	Изучение рекомендованной литературы и выполнение заданий, написание рефератов, подготовка докладов	8
2.3.	2.3. Коммуникативное поведение и управление коммуникациями	Изучение рекомендованной литературы и выполнение заданий, написание рефератов, подготовка докладов	8
2.4.	2.4. Управление изменениями и нововведениями в организации	Изучение рекомендованной литературы и выполнение заданий, написание рефератов, подготовка докладов	8
Раздел 3. Поведенческий менеджмент и маркетинг			
3.1.	3.1. Персональное развитие в организации	Изучение рекомендованной литературы и выполнение заданий, написание рефератов, подготовка докладов	8
3.2.	3.2. Поведенческий маркетинг	Изучение рекомендованной литературы и выполнение	8

		заданий, написание рефератов, подготовка докладов	
3.3.	3.3. Организационное поведение в международном бизнесе	Изучение рекомендованной литературы и выполнение заданий, написание рефератов, подготовка докладов	8
Итого:			80

8. Перечень вопросов и типовые задания для подготовки зачету с оценкой

8.1. Перечень вопросов для подготовки к зачету с оценкой

1. Сущность и специфика организационного поведения субъекта.
2. Генезис и эволюция науки об организационном поведении.
3. Общая характеристика организационного поведения как науки: предмет, функции и концептуальные подходы.
4. Диалектика основных факторов становления и развития личности.
5. Типология современных работников (концепция Р. Киосаки): критический анализ.
6. Четырехфакторная модель культуры Г. Хофстеде и ее значение.
7. Особенности российского менталитета. «Русская душа»: мифы и реальность.
8. Основные модели организации финансово-трудовых отношений в России.
9. Понятие социальной стратификации. Социальная структура современного российского общества.
10. Проблемы и перспективы формирования среднего класса в России.
11. Жизненный цикл работника в организации и факторы его оптимизации.
12. Основные этапы и проблемы развития группы.
13. Теория иерархии потребностей А. Маслоу и её значение в управлении персоналом.
14. ERG-теория К. Альдерфера и её значение для организационно-управленческой деятельности.
15. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда и её значение для организационно-управленческой деятельности.
16. Двухфакторная теория Ф. Герцберга и её значение для организационно-управленческой деятельности.
17. Теория ожидания: сущность и значение для организационно-управленческой деятельности.
18. Теория справедливости (равенства): сущность и значение для организационно-управленческой деятельности.
19. Теория подкрепления мотива и модификации поведения: сущность и значение для организационно-управленческой деятельности.
20. Типология личности К.Г. Юнга и ее значение в современных условиях.
21. Классификация стилей управления К. Левина и ее современное значение.
22. Классификация стилей управления Т. Бойделла и ее современное значение.
23. Лидерство как организационно-управленческий феномен. Основные критерии и проблемы классификации лидеров в организации.
24. Теории лидерских черт: критический анализ.
25. Поведенческие теории лидерства: критический анализ.
26. Ситуационная концепция лидерства Ф. Фидлера и модель П. Герси – К. Бланчарда.

27. Гендерный аспект организационно-управленческой деятельности: теория и практика.
28. Экономические методы управления персоналом современной организации.
29. Административные методы управления персоналом современной организации.
30. Социально-психологические методы управления персоналом организации.
31. Информационно-рецептивный метод обучения персонала: сущность и содержание.
32. Репродуктивный метод обучения персонала: сущность и содержание.
33. Метод проблемного изложения: сущность и содержание.
34. Личный пример как метод воспитания: сущность и содержание.
35. Убеждение как метод воспитания: сущность и содержание.
36. Упражнение как метод воспитания: сущность и содержание.
37. Поощрение как метод воспитания: сущность и содержание.
38. Наказание как метод воспитания: сущность и содержание.
39. Социометрический анализ: содержание и прикладное значение.
40. Трансактный анализ: содержание и прикладное значение.
41. Классификация, типология конфликтов.
42. Анализ, диагностика, прогнозирование конфликтов.
43. Методики анализа конфликта.
44. Предупреждение конфликтов в менеджменте организации.
45. Пять стратегий поведения в конфликте: конкуренция, уход, приспособление, сотрудничество, компромисс.

8.2. Типовые задания для оценки знаний

1. Организационное поведение оформилось как область научного знания и самостоятельная управленческая дисциплина:

- а) на рубеже XIX-XX вв.;
- б) в первой половине XX в.;
- в) во второй половине XX в.;
- г) на рубеже XX-XXI вв.

2. Автор первого в мире учебника по организационному поведению («organizational behavior») –

- а) Игорь Ансофф;
- б) Питер Друкер;
- в) Фрэд Лютенс;
- г) Дуглас Макгрегор.

3. Автор научной концепции «коллективного бессознательного», которая раскрывает глубинное содержание человеческой психики, –

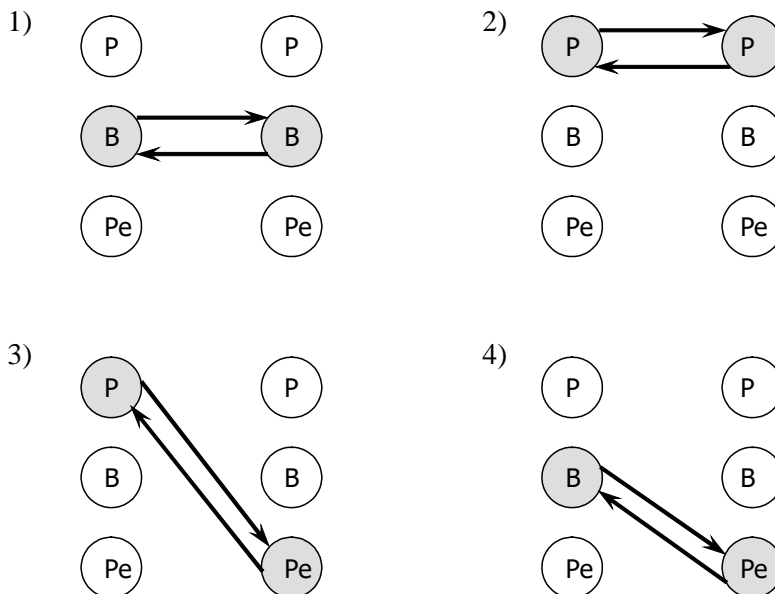
- а) Эрик Берн;
- б) Зигмунд Фрейд;
- в) Эрих Фромм;
- г) Карл Густав Юнг.

8.3. Типовые задания для оценки умений

1. Проанализируйте следующий фрагмент диалога и укажите соответствующую ему дополнительную трансакцию:

Опытный работник: «Советую Вам, коллега, хорошо изучить функциональные обязанности, особенно действия в нестандартных ситуациях».

Новый работник: «Благодарю Вас. Могу ли я рассчитывать на Вашу помощь?»



2. Укажите парную характеристику качеств субъекта, в которой допущена логическая ошибка:

- а) природное – культурное;
- б) биологическое – социальное;
- в) материальное – духовное;
- г) личностное – деловое;
- д) рациональное – эмоциональное.

3. Выберите наиболее эффективную тактику урегулирования конфликта, стремясь не оказаться «третьим лишним»:

- а) «атеизм»;
- б) «персонализм»;
- в) «субъективизм»;
- г) «экуменизм».

8.4. Типовые задания для проверки навыков

Задание 1.

Известно, что формирование трудового коллектива – процесс объективный и необходимый, длительный и сложный, требующий от менеджеров всех уровней слаженной и целенаправленной деятельности на каждом его этапе. Вместе с тем, опыт современной России свидетельствует о том, что во многих компаниях текучесть кадров является своеобразным ноу-хау, которое позволяет экономить немалые средства на персонале.

Какими соображениями руководствуются собственники и менеджеры компаний, реализующие такие альтернативные кадровые стратегии?

Поясните различия между понятиями «персонал» и «коллектив»?

Опираясь на рис. 3, охарактеризуйте деятельность менеджера на каждом этапе формирования профессиональной группы.

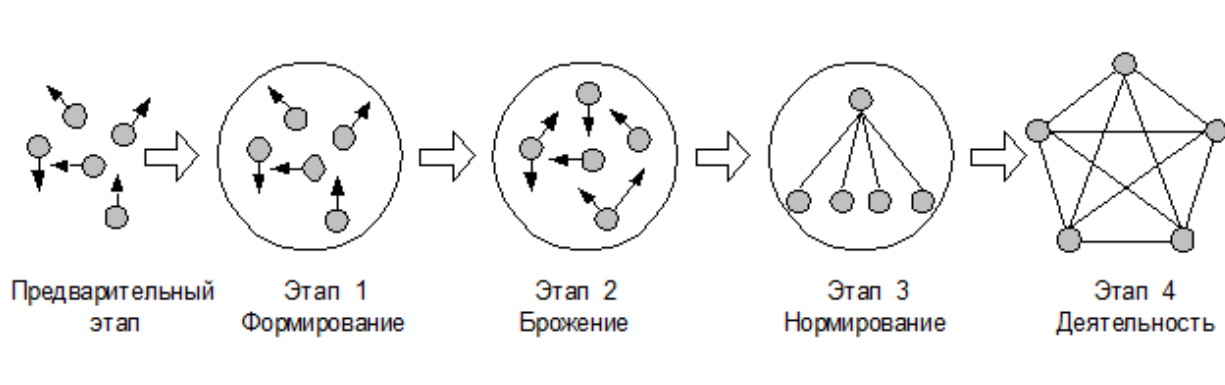


Рис. 3. Этапы развития профессиональной группы

Задание 2.

Современные программы и методы стимулирования групповой деятельности чрезвычайно разнообразны. Это осложняет их классификацию, однако попытки сопоставить и оценить эффективность таких методов предпринимались неоднократно. Так, в результате исследований под руководством Э. Локе (E. Locke) было установлено, что из четырех наиболее распространенных программ (материального стимулирования, целевого менеджмента, обогащения труда, партисипативности) самым эффективным является «денежный» метод, а самым неэффективным – партисипативный (таблица 2).

Таблица 2.

Анализ эффективности некоторых методов стимулирования

Наименование метода и количество исследований	Повышение эффективности, %	10%-ное повышение производительности, %
Денежный (10)	+ 30	90
Целевой (17)	+ 16	94
Обогащение труда (10)	+ 8,75	50
Партисипативный (16)	+ 0,5	25

Между тем, некоторые ученые полагали, что «вопреки выводам Э. Локе вопрос о необходимости партисипативного подхода на производстве для менеджеров *предрешен*, и должным образом спроектированные партисипативные программы станут существенной предпосылкой выживания большинства организаций в новом тысячелетии»¹.

Каково Ваше мнение по данной проблеме? Поясните.

Задание 3.

Арсенал современного менеджмента и менеджера весьма обширен и разнообразен. При этом некоторые концепции, методы и технологии управления малыми группами трактовались и оценивались неоднозначно с момента их возникновения и до сих пор...

Что вам известно о теории Z? Связана ли она с теориями X и Y? В чем ее суть и каковы особенности подходов А. Маслоу и У. Оучи?

Проведите сравнение т.н. американского и японского стилей менеджмента и составьте таблицу основных различий между этими системами в области стимулирования (мотивации) персонала.

¹ См.: Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие для вузов. М.: Флинта, 2002. С. 366-380.

9. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

9.1. Основная литература

1. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16430-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531024>

2. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511105>

9.2. Дополнительная литература

1. Джордж, Д. М. Организационное поведение : основы управления : учебное пособие / Д. М. Джордж, Г. Р. Джоунс ; пер. с англ. под ред. Е. А. Климова ; пер. с англ. В. Н. Егорова. — Москва : Юнити-Дана, 2017. — 461 с. — Режим доступа: по подписке. — URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684541>

2. Козлова А.М. Организационное поведение. Для руководителей: пособие / А.М. Козлова. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 319 с.: ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4458-2505-0; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=139768>

4. Понуждаев Э.А. Теория менеджмента: история управленческой мысли, теория организации, организационное поведение: учебное пособие / Э.А. Понуждаев, М.Э. Понуждаева. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - Кн. 2. - 434 с.: ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3722-7; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=271808>

5. Шапиро С.А. Практикум по дисциплине «Организационное поведение»: учебное пособие / С.А. Шапиро, Е.А. Иглицкая. - Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2017. - 104 с.: табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-8207-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=469697>

6. Спивак В. А. Организационное поведение: учебное пособие для вузов / В. А. Спивак. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03535-3. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/449795>

7. Голубкова, О. А. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09014-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512219>

10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины и информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

1. <http://biblioclub.ru> - ЭБС «Университетская библиотека онлайн»

2. https://elibrary.ru/org_titles.asp?orgsid=14364 - научная электронная библиотека (НЭБ) «eLIBRARY.RU»
3. <https://urait.ru> - ЭБС «Образовательная платформа Юрайт»
4. <http://economicus.ru> - экономический портал, где представлены работы и биографии известных экономистов, профессиональный каталог экономических ресурсов Интернет, экономическая конференция, учебно-методические материалы для преподающих и изучающих экономику, подборка словарей, энциклопедий, справочников по самым разнообразным областям экономики, наиболее полное собрание лекций по экономической теории.
5. <http://www.aup.ru> Административно-Управленческий Портал - бесплатная электронная библиотека по вопросам экономики, финансов, менеджмента и маркетинга на предприятии.
6. <http://www.consultant.ru/> - Справочная правовая система «Консультант Плюс»
7. www.gks.ru – сайт Федеральной службы государственной статистики
8. <http://www.mevriz.ru> (Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»)
9. <http://www.top-personal.ru> (Журнал «Управление персоналом»)

Лицензионное программное обеспечение:

- Windows (зарубежное, возмездное);
- MS Office (зарубежное, возмездное);
- Adobe Acrobat Reader (зарубежное, свободно распространяемое);
- КонсультантПлюс: «КонсультантПлюс: Студент» (российское, свободно распространяемое);
- 7-zip – архиватор (зарубежное, свободно распространяемое);
- Comodo Internet Security (зарубежное, свободно распространяемое).

11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Организация образовательного процесса регламентируется учебным планом и расписанием учебных занятий. Язык обучения (преподавания) – русский.

При формировании своей индивидуальной образовательной траектории обучающийся имеет право на перезачет соответствующих дисциплин и профессиональных модулей, освоенных в процессе предшествующего обучения, который освобождает обучающегося от необходимости их повторного освоения.

Образовательные технологии

Учебный процесс при преподавании курса основывается на использовании традиционных, инновационных и информационных образовательных технологий. Традиционные образовательные технологии представлены занятиями семинарского и лекционного типа. Инновационные образовательные технологии используются в виде широкого применения активных и интерактивных форм проведения занятий. Информационные образовательные технологии реализуются путем активизации самостоятельной работы студентов в информационной образовательной среде.

Занятия лекционного типа

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов учебного плана.

На первой лекции лектор обязан предупредить студентов, применительно к какому базовому учебнику (учебникам, учебным пособиям) будет прочитан курс.

Лекционный курс должен давать наибольший объем информации и обеспечивать более глубокое понимание учебных вопросов при значительно меньшей затрате времени, чем это требуется большинству студентов на самостоятельное изучение материала.

Занятия семинарского типа

Семинарские (практические занятия) представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы.

Основной формой проведения семинаров и практических занятий является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях. В обязанности преподавателя входят: оказание методической помощи и консультирование студентов по соответствующим темам курса.

Активность на практических занятиях оценивается по следующим критериям:

- ответы на вопросы, предлагаемые преподавателем;
- участие в дискуссиях;
- выполнение проектных и иных заданий;
- ассистирование преподавателю в проведении занятий.

Доклады и оппонирование докладов проверяют степень владения теоретическим материалом, а также корректность и строгость рассуждений.

Оценивание практических заданий входит в накопленную оценку.

Самостоятельная работа обучающихся

Самостоятельная работа студентов – это процесс активного, целенаправленного приобретения студентом новых знаний, умений без непосредственного участия преподавателя, характеризующийся предметной направленностью, эффективным контролем и оценкой результатов деятельности обучающегося.

Цели самостоятельной работы:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную и справочную документацию, специальную литературу;
- развитие познавательных способностей, активности студентов, ответственности и организованности;
- формирование самостоятельности мышления, творческой инициативы, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- развитие исследовательских умений и академических навыков.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, уровня сложности, конкретной тематики.

Технология организации самостоятельной работы студентов включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения.

Перед выполнением обучающимися самостоятельной работы преподаватель может проводить инструктаж по выполнению задания. В инструктаж включается:

- цель и содержание задания;
- сроки выполнения;
- ориентировочный объем работы;
- основные требования к результатам работы и критерии оценки;
- возможные типичные ошибки при выполнении.

Инструктаж проводится преподавателем за счет объема времени, отведенного на изучение дисциплины.

Контроль результатов самостоятельной работы студентов может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Студенты должны подходить к самостоятельной работе как к наиважнейшему средству закрепления и развития теоретических знаний, выработке единства взглядов на

отдельные вопросы курса, приобретения определенных навыков и использования профессиональной литературы.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся должны быть оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

При самостоятельной проработке курса обучающиеся должны:

- просматривать основные определения и факты;
- повторить законспектированный на лекционном занятии материал и дополнить его с учетом рекомендованной по данной теме литературы;
- изучить рекомендованную литературу, составлять тезисы, аннотации и конспекты наиболее важных моментов;
- самостоятельно выполнять задания, аналогичные предлагаемым на занятиях;
- использовать для самопроверки материалы фонда оценочных средств;
- выполнять домашние задания по указанию преподавателя.

Рекомендации по обучению инвалидов и лиц с ОВЗ

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ОВЗ может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах. Предполагаются специальные условия для получения образования инвалидами и лицами с ОВЗ.

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ОВЗ, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). При необходимости осуществляется дополнительная поддержка преподавания тьюторами, психологами, социальными работниками, прошедшими подготовку ассистентами.

В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. № АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

Медиа материалы также следует использовать и адаптировать с учетом индивидуальных особенностей обучения инвалидов и лиц с ОВЗ.

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ОВЗ осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения (персонального и коллективного использования). Материально-техническое обеспечение предусматривает приспособление аудиторий к нуждам инвалидов и лиц с ОВЗ.

Форма проведения аттестации для студентов-инвалидов и лиц с ОВЗ устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей. Для инвалидов и лиц с ОВЗ предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной или электронной форме (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- в печатной форме или электронной форме с увеличенным шрифтом и контрастностью (для лиц с нарушениями слуха, речи, зрения);
- методом чтения ассистентом задания вслух (для лиц с нарушениями зрения).

Студентам с инвалидностью и лицам с ОВЗ увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких студентов предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге или набором ответов на компьютере (для лиц с нарушениями слуха, речи);
- выбором ответа из возможных вариантов с использованием услуг ассистента (для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата);
- устно (для лиц с нарушениями зрения, опорно-двигательного аппарата).

При необходимости для обучающихся с инвалидностью и лиц с ОВЗ процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Учебная аудитория, предназначенная для проведения учебных занятий, предусмотренных настоящей рабочей программой дисциплины, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, в состав которых входят: комплекты специализированной учебной мебели, доска классная, мультимедийный проектор, экран, колонки, компьютер с установленным лицензионным программным обеспечением, с выходом в сеть «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Помещение для самостоятельной работы обучающихся – аудитория, оснащенная следующим оборудованием и техническими средствами: специализированная мебель для преподавателя и обучающихся, доска учебная, мультимедийный проектор, экран, звуковые колонки, компьютер (ноутбук), персональные компьютеры для работы обучающихся с установленным лицензионным программным обеспечением, с выходом в сеть «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду.