

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
Федеральное государственное образовательное учреждение
высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организационное поведение

Кафедра **Менеджмент**

Образовательная программа

38.03.02- Менеджмент

Профиль подготовки

«Управление малым бизнесом»

Уровень высшего образования

бакалавриат_

Форма обучения

очная

Статус дисциплины: **базовая**

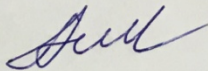
Махачкала, 2016 год

Рабочая программа дисциплины составлена в 2016 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки (специальности) 38.03.02– Менеджмент

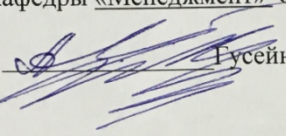
(уровень бакалавриат)

от « 12 » 01 _____ 2016 г. № 7 .

Разработчик: кафедра Менеджмент, Рамазанова А.Г




на заседании кафедры «Менеджмент» от «12» мая 2016 г., протокол № 5

Зав. кафедрой  Гусейнов А.Г.

(подпись)

на заседании Методической комиссии факультета Управления

от « 21 » июня _____ 2016 г., протокол № 6

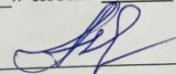


Камалова Т.А.

(подпись)

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим управлением

« 23 » июня 2016 г.



(подпись)

СОДЕРЖАНИЕ

1.Цели освоения дисциплины

2.Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата

3.Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения)

4.Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

5.Образовательные технологии

6.Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

7.3. Типовые контрольные задания

7.4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

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

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

10.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

11.Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

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

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Организационное поведение» входит в базовую часть профессионального цикла образовательной программы бакалавриата по направлению 38.03.02(080200.62) - Менеджмент

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой «Менеджмент»
Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с проблемами поведения организационной системы в целом и поведения людей в организации; вопросы результативности организации; развитие культуры организации и культуры поведения отдельной личности в организации.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: общекультурных – ОК-19; профессиональных – ПК-2, ПК-15

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля: текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме экзамена.

Объем дисциплины 5 зачетных единиц, в том числе 180 ч. в академических часах по видам учебных занятий

Программа курса «Организационное поведение» составлена для учебного плана по специальности "МЕНЕДЖМЕНТ".

В структуре курса лежат проблемы поведения организационной системы в целом и поведения людей в организации; вопросы результативности организации; развитие культуры организации и культуры поведения отдельной личности в организации.

Курс «Организационное поведение» ориентирован на привитие студентам профессиональных навыков, необходимых в реальной управленческой деятельности. Традиционно к проблемам организационного управления относят: самосознание, управление стрессами, межличностные коммуникации, умение мотивировать сотрудников, руководить ими, в том числе, проявляя лидерские качества. В курсе одновременно рассматриваются методологические проблемы и конкретные рекомендации успешных менеджеров. В значительной степени обучение предполагает выработку у студентов навыков работы над собой в целях профессионального роста.

Программа дисциплины предусматривает проведение лекционных занятий, групповую работу студентов на семинарах. Курс предполагает помимо теоретических занятий семинарские занятия. Самостоятельная работа предусматривает освоение предложенной для изучения литературы. Курс завершается экзаменом.

Объем дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 академических часов

Семестр	Учебные занятия						Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе						
	Контактная работа обучающихся с преподавателем						
	Всего	из них					
Лекции		Лабораторные занятия	Практические занятия	К	консультации		
				С			

					Р		ен	
6	180	32		18	2		128	экзамен

1. Цели освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины «Организационное поведение» является подготовка специалистов, обладающих знаниями и навыками в области социологии и психологии управления и реализация.

Задачами курса являются изучение:

современных технологий управления, призванных обеспечить эффективность функционирования в условиях неопределенности внешней и внутренней среды;

типов поведения, влияющих на эффективность деятельности организации;

организационных, мотивационных проблем управления организационным поведением в рамках эффективного менеджмента.

Основная задача деловых ситуаций и психологических игр заключается в формировании практических навыков эффективного мотивирования труда сотрудников, а также знаний в системе управленческих отношений, регулирующих и регламентирующих конфликтные ситуации.

2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата

Дисциплина «Организационное поведение» входит в базовую часть профессионального цикла образовательной программы бакалавриата по направлению 38.03.02(080200.62) - Менеджмент

Дисциплина «Организационное поведение» базируется на знаниях основ менеджмента, теории управления, стратегического менеджмента. Изучение данной дисциплины должно предшествовать изучению управлению человеческими ресурсами, управлению операциями и других дисциплин профессионального цикла.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения) .

Компетенции	Формулировка компетенции из ФГОС ВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ОК-19	способностью осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации	Знать: основные принципы поведения человека в организации; Уметь: организовать индивидуальную и

		<p>групповую деятельность людей с учетом их психологических особенностей;</p> <p>Владеть:</p> <p>навыками выражения своих мыслей в межличностном и деловом общении.</p>
ПК-2	<p>способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования</p>	<p>Знать: нормативные документы, определяющие качество, принятия управленческого решения.;</p> <p>структуру, назначение и правила принятия управленческого решения.</p> <p>Уметь: анализировать и работать с нормативными документами и законодательными актами;</p> <p>оформлять документы для проектирования организационной структуры, осуществления распределения полномочий и ответственности на основе делегирования;</p> <p>осуществлять грамотный контроль за делегированием.</p> <p>Владеть: методами проектирования организационной структуры</p>
ПК-15	<p>готовностью участвовать в</p>	<p>Знать:</p>

	<p>разработке стратегии организации, используя инструментарий стратегического менеджмента</p>	<p>основные теории стратегического менеджмента;</p> <p>теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации;</p> <p>содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления;</p> <p>Уметь:</p> <p>разрабатывать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации;</p> <p>Владеть:</p> <p>методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы;</p>
--	---	---

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 академических часов.

4.2. Структура дисциплины.

№	Раздел	Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)					Всего	Формы текущего контроля успеваемости и (по неделям семестра)
					Лекции	Семинары	Самостоятельная работа	КСР			
п/п											
			6								
Раздел 1.	Модуль 1	Место и роль человека в управлении организацией	6	1-8	8	4	22	2	36	Индивидуальный фронтальный опрос, тестирование, контрольная работа	
	Тема 1. Строение организации				2	2	6		10	Индивидуальный опрос	
	Тема 2. Личность и организация.				2	2	6		10	Фронтальный опрос	
	Тема 3. Коммуникативное поведение в организации.				2		6	2	10	тестирование	
	Тема 4. Изменения в организации				2		4		6	контрольная работа	
Раздел 2.	Модуль 2	Групповое поведение в организации		9-18	8	6	22		36	Индивидуальный фронтальный опрос, тестирование, контрольная работа	
	Тема 1. Мотивация и результативность				2	2	6		10	Индивидуаль	

	организации.								ный опрос
	Тема 2. Формирование группового поведения.			2	2	6		10	Фронтальный опрос
	Тема 3. Анализ и конструирование организации.			2		6		8	тестирование
	Тема 4. Лидерство в организации			2	2	4		8	контрольная работа
Разд ел3.	<u>Модуль 3</u> Персональное развитие в организации.		9- 18	8	4	24		36	Индивидуаль ный фронтальный опрос, тестирование, контрольная работа
	Тема 1.Персональное развитие в организации.	6		4	2	12		18	Индивидуаль ный опрос
	Тема 2. Инноватика в мотивировании поведением в организации.			4	2	12		18	Фронтальный опрос
Разд ел 4.	<u>Модуль 4</u> Организационное поведение в сфере международного бизнеса		9- 18	8	4	24		36	тестирование
	Тема 1. Поведенческий маркетинг.	5		4	2	12		18	контрольная работа
	Тема 2. Организационное поведение в сфере международного бизнеса			4	2	12		18	Индивидуаль ный опрос
Разд	<u>Модуль 5</u> Подготовка к	5						36	Экзамен

ел 5.	экзамену								
	Итого		32	18	92	2	180		

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).

Модуль 1. Человек в системе организационных отношений.

Целью изучения модуля 1 «Человек в системе организационных отношений» является овладение студентами знаний о значимости личности в системе организационных отношений, о проблемах взаимодействия человека и организации, восприятия личности организационным окружением, о принципах регулирования поведения сотрудников в процессе коммуникативного общения как одного из важнейших факторов успешного функционирования организации.

Основными задачами 1-го модуля являются изучение места и роли личности в системе организационных отношений, определяющие тип организации поведенческого характера и особенности коммуникативного общения.

Студент должен получить представление о принципах организации, развития и существования организаций, о методах преодоления проблем при введении человека в организацию в процессе организации коммуникаций.

Тема 1.Строение организаций

1. Человек в системе организационных отношений
2. Типы организаций поведенческого характера
 - 2.1 Корпоративная организация
 - 2.2 Индивидуалистическая организация
 - 2.3 Эдхократическая организация
 - 2.4 Партиципативная организация

Тема 2.Теории поведения человека в организации

1. Научная и административная школы управления
2. Школа человеческих отношений и поведенческая школа
3. Бихевиоризм в системе человеческих отношений

4. Типы поведения человека в организации

Тема 3. Личность и организация

1. Восприятие организационным окружением человека
2. Введение человека в организацию
3. Взаимодействие человека и организации

Тема 4. Коммуникативное поведение в организации

1. Коммуникационный процесс: сущность, виды, функции
2. Вербальная и невербальная коммуникации
3. Структура коммуникаций и коммуникационные стили
4. Формы и виды организации общения
5. Виды и техника слушания

Тема 5. Изменения в организации

1. Выработка стратегии изменений
2. Реализация стратегии изменений
3. Роль руководителя при проведении изменений и его индивидуальная готовность

Модуль 2. Формирование группового поведения

Целью изучения модуля 2 «Формирование группового поведения» является приобретение студентами знаний о процессе формирования групп в организации и их классификацию, о типологических особенностях лидерства и о методах мотивирования, определяющие эффективное взаимодействие групповой деятельности.

Студент должен иметь представление о наиболее общих методических вопросах организации групповой деятельности, о различии лидерства и руководства и о стилях, используемых эффективным руководителем. Он должен знать принципиальное различие между процессуальными и содержательными теориями мотивации, необходимые для эффективного мотивирования и уметь применять эти знания при решении задач и разборе практических ситуаций

Тема 1. Мотивация и результативность в организации

1. Мотивационный процесс
2. Теории процесса мотивации
3. Теории содержания мотивации

Тема 2. Формирование группового поведения в организации

1. Понятие группы и классификация групп
2. Основные характеристики группы
3. Взаимодействие человека и группы
4. Эффективность групповой деятельности.

Тема 3. Лидерство в организации.

1. Лидерство и руководство.
2. Типы и функции лидеров.
3. Стили лидерства и руководства.
4. Качество и черты личности эффективного лидера.

Тема 4. Анализ и проектирование организационных отношений.

1. Анализ отношений в организации.
2. Факторы проектирования организации.
3. Элементы проектирования организации.

Модуль 3. Персональное развитие в организации.

Целью изучения модуля 3 В результате усвоения данного модуля студент должен уметь оценивать и применять на практике инновационные методы мотивации, необходимые для развития персонала и активизации его трудового сознания.

Тема 1. Персональное развитие в организации

1. Понятие, выбор и этапы карьеры
 2. Направления карьерного роста
- Управление деловой карьерой

Тема 2. Инноватика в мотивировании поведением в организации.

1. Необходимость внедрения инновационных методов мотивации
2. Прямые методы мотивации персонала
3. Косвенные методы мотивации персонала

Модуль 4. Организационное поведение в сфере международного бизнеса

Целью изучения модуля 4 «Организационное поведение в системе международного бизнеса» является овладение студентами знаний об инновационных методах мотивации, учитывающие современные потребности общества, о персональном развитии человека в организации и об организации поведения в системе международного бизнеса.

Тема 1. Организационное поведение в сфере международного бизнеса

1. Особенности «Паблик рилейшенз» организации в сфере международного бизнеса
 2. Международная деятельность организации в современных условиях и её особенности
 3. Имидж и культура организации
- Создание благоприятного мнения об организации

Тема 2. Поведенческий маркетинг

1. Маркетинг: поведенческий подход. Сегментация рынка по поведенческому принципу

2. Два типа покупателей: индивидуальный покупатель и покупатель- организация
3. Факторы, оказывающие влияние на поведение покупателя

Темы практических и семинарских занятий

Цель практических семинарских занятий, тематических дискуссий и деловых игр – это:

- закрепление знаний в области организационного поведения и получение практических навыков в системе эффективного управления организацией;
- формирование понимания сущности и современного видения организационного поведения, его значимости и роли;
- овладение современными технологиями воздействия на персонал организации и методами корректировки поведения сотрудников в организации;
- развитие навыков эффективного управления индивидуальной и групповой деятельностью персонала организации в контексте организационных структур.

ТЕМА 1. Основы организационного поведения (семинарское занятие)

1. Понятие и уровни «Организационного поведения».
2. Условия формирования организационного поведения.
3. Результативность организационного поведения.

Вопросы для самоконтроля и обсуждения на практических занятиях.

1. Что представляет собой курс «Организационное поведение»?
2. Перечислите и охарактеризуйте уровни ОП.
3. Каковы условия формирования ОП?
4. Как «ОП» соотносится с наукой об управлении, психологией, социологией и другими науками?
5. Почему важно знать национальную культуру и особенности поведения представителей различных стран?
6. Что такое организация?
7. Какое место в организации занимают менеджеры?
8. Почему менеджеры должны изучать, уметь анализировать и прогнозировать поведение людей в организации?
9. Как наука о поведении людей в организации помогает решать проблемы в области управления?
10. Что является критериями эффективности управления в организации?

11. Что является критериями результативности организационного поведения должностного лица?
12. Какие методы оценки результативности ОП сотрудника вы знаете?

Список литературы

1. Аникин Б. А. Высший менеджмент для руководителя: учеб. пособие. М.: ИНФРА-М, 2011.
2. Анцупов А.Я. Конфликтология: учебник / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. М.: ЮНИТИ, 2012.
3. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами: пер. с англ. СПб. : 2014.
4. Акио Морита. Сделано в Японии. – М.: Прогресс, 2014.

ТЕМА 2. Теории поведения человека в организации(семинарское занятие)

1. Классическая теория управления (Ф.Тейлор, А.Файоль).
2. Школа «человеческих отношений» (Э.Мэйо, М.Фоллет).
3. Концепция «менеджмента персонала» (М.Блумфилд).
4. Бихевиоризм (Д. Уотсон).
5. Школа поведенческих наук (Д. МакГрегор, Ф. Герцберг).
6. Теория социального научения (А.Бандура, Д. Роттер).

Вопросы для самоконтроля и обсуждения на практических занятиях.

6. В чём состоит сущность научной теории управления?
7. Проанализируйте преимущества школы человеческих отношений.
8. Как формируется поведение работника по концепции поведенческой школы?
9. Что понимается под бихевиористической концепцией?
10. Во всех ли ситуациях применение теории социального научения целесообразно?
11. Каковы достижения школы поведенческих наук?

Список литературы

12. Алехина И. Имидж и этикет делового человека. - М.: ЭНН, 2004.
13. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент. – М.: Изд-во МГУ, 2004.
14. Гибсон Дж.Л. Организации: поведение, структура, процессы / Дж. Л. Гибсон, Дж. Иванцевич, Дж. Х. Доннели. М.: ИНФРА-М, 2000.
15. Грачев М. Суперкадры. – М., Дело лтд, 2001.
16. Гринберг Дж. Организационное поведение: от теории к практике: пер. с англ. / Дж. Гринберг, Р. Бейрон. М.: Вершина, 2004.

ТЕМА 3. Личность и организация (практическое занятие)

1. Взаимодействие личности и организации.
2. Адаптация человека к организации.
3. Ролевое поведение в организации.
4. Понятие деловой карьеры.

Вопросы для самоконтроля и обсуждения на практических занятиях

1. Какова роль внутренних и внешних воздействий в формировании поведения личности в организации?
2. Охарактеризуйте факторы, составляющие основу поведения личности в организации.
3. Что влияет на формирование индивидуальности человека?
4. Что такое адаптация личности работника к условиям организации?
5. Какие типы поведения характерны для личности в процессе адаптации?
6. Что такое научение поведению? Перечислите методы научения поведению в организации?
7. В чём заключается ролевое поведение в организации?
8. Что такое деловая карьера?
9. Что включает в себя процесс управления деловой карьерой?
10. Перечислите и охарактеризуйте этапы деловой карьеры.

Список литературы

1. Громкова М. Г. Организационное поведение: учебное пособие для вузов. М.: ЮНИТИ ДАНА, 2012.
2. Дизель Пол-М., Мак-Кинли У. Поведение человека в организации: Пер. с англ. – М.: Фонд за экономическую грамотность, 2011.
3. Доблаев В.Л. Организационное поведение. М.: ИКФ «ЭКМОС», 2012.
4. Еропкин А.М. Организационное поведение: учебник. М.: ПРИОР, 2014.
5. Карнеги Д. Как Выработать уверенность в себе и влиять на людей, выступая публично. – М.: Прогресс, 2015.
6. Карнеги Д. Как перестать беспокоиться и начать жить. – М.: Прогресс, 2015.

Разбор ситуации

Задание.

1. Определите тип личности персонажа по нескольким типологиям. Опишите его психологический портрет.
2. Каковы основные потребности этого человека?
3. Как он удовлетворяет свои потребности?
4. Испытывает ли состояние фрустрации и как выходит из него?
5. Опишите ваш метод управления этим работником.

ТЕМА 4. Сущность мотивации трудового поведения персонала (дискуссия)

1. Понятие и значение мотивации.
2. Взаимосвязь понятий: потребности, мотивы, стимулы.
3. Классификация потребностей и мотивов.
4. Содержательные теории мотивации
5. Процессуальные теории мотивации
6. Общие стороны и различия процессуальных теорий мотивации.
7. Преимущества и недостатки процессуальных теорий мотивации.
8. Практическое использование процессуальных теорий мотивации.
9. Совместимость западных теорий мотивации и российского менталитета.

Вопросы для самоконтроля и обсуждения на практических занятиях

1. Сущность мотивации трудового поведения.
2. Условия и эффективность применения метода «кнута и пряника» в современных условиях.
3. Общие черты и различия понятий «мотив» и «стимул», «мотивирование» и «стимулирование».
4. Что такое демотивирование труда персонала и её предупреждение.
 1. В чём заключается общее и различие содержательных теорий мотивации?
 2. Преимущества и недостатки содержательных теорий мотивации.
 3. Практическое использование содержательных теорий мотивации.

Список литературы

1. Карташова Л. В. Организационное поведение: учебник / Л. В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломандина. М.: ИНФРА-М, 2014.
2. Кочеткова А.И. Введение в организационное поведение и организационное моделирование: учеб. пособие. М.: Дело, 2013.
3. Красовский Ю. Д. Архитектура организационного поведения: учеб. пособие. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.
4. Красовский Ю.Д. Организационное поведение: учеб. пособие. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.
5. Красовский Ю.Д. Управление поведением в фирме: Эффекты и парадоксы: практич. пособие. М.: ИНФРА-М, 2012.

ТЕМА 5. Групповое поведение в организации (деловая игра)

1. Понятие и типология малых профессиональных групп.
2. Факторы группового поведения.
3. Этапы развития групп и команд.

4. Эффективность команд.

Вопросы для самоконтроля и обсуждения на практических занятиях

1. Дайте определение понятия «группа».
2. Каковы характерные особенности группы?
3. В чём заключается отличие формальных и неформальных групп?
4. Перечислите признаки эффективной команды.
5. Опишите основные этапы развития групп и команд.

Список литературы

6. Креггер О., Тьюсон Дж. М. Типы людей. – М.: Персей Вече Аст, 2012.
7. Литвинюк А.А. Организационное поведение: учеб. пособие. М.: МГУК, 2014.
8. Лютенс Ф. Организационное поведение: учебник: пер. с англ.- М.: ИНФРА-М, 2013.
9. Мардас А. Н. Организационное поведение / А.Н. Мардас. М.: Питер, 2013.
10. Мерсер Д. ИБМ: управление в самой преуспевающей корпорации мира. – М.: Прогресс, 2013.

Анализ управленческой ситуации.

Задание.

Проанализируйте ситуацию. Определите факторы, оказавшие влияние на поведение сотрудников.

ТЕМА 6. Лидерство в организации (семинарское занятие)

1. Понятие лидерства.
2. Лидерство и руководство.
3. Основные теории лидерства.
4. Факторы, влияющие на выбор стиля руководства.
5. Харизма.

Вопросы для самоконтроля и обсуждения на практических занятиях.

1. Дайте определение понятию «лидерство».
2. Чем отличается лидер от менеджера?
3. Какие существуют типы лидеров?
4. В чём суть авторитарного стиля руководства?
5. В чём суть демократического стиля руководства?
6. В чём суть либерального стиля руководства?

7. В чём суть аврального стиля руководства?
8. Что учитывается при выборе стиля руководства?

Список литературы

1. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ.–М.: Дело, 2014.
2. Молл Е.Г. Менеджмент. Организационное поведение: учеб. пособие. М.: Финансы и статистика, 2013.
3. Никифорова Г.С. Психология менеджмента: Учебник для вузов / 2-е изд., доп. и перераб.- СПб.: Питер, 2014.
4. Ньюстром Дж. В. Организационное поведение: пер. с англ. / Дж. В. Ньюстром, К. Дэвис. СПб.: Питер, 2011.

ТЕМА 7. Коммуникативное поведение в организации (практическое занятие)

1. Сущность и виды коммуникации.
2. Коммуникативные процессы.
3. Коммуникативные барьеры и способы их преодоления.
4. Делового общения как основа коммуникативного поведения.

Вопросы для самоконтроля и обсуждения на практических занятиях

1. Что такое коммуникации?
2. Коммуникативные барьеры и пути их снижения.
3. Этапы коммуникационного процесса.
4. Назовите пути устранения межличностных преград.
5. Назовите пути устранения организационных преград.
6. По каким критериям классифицируются коммуникации?
7. Пути повышения эффективности делового общения.

Список литературы

5. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента: Пер. с англ.–М.: Дело, 2014.
6. Молл Е.Г. Менеджмент. Организационное поведение: учеб. пособие. М.: Финансы и статистика, 2013.
7. Никифорова Г.С. Психология менеджмента: Учебник для вузов / 2-е изд., доп. и перераб.- СПб.: Питер, 2014.
8. Ньюстром Дж. В. Организационное поведение: пер. с англ. / Дж. В. Ньюстром, К. Дэвис. СПб.: Питер, 2011.

ТЕМА 8. Конфликты и их влияние на организационное поведение(тестирование)

1. Сущность, функции межгрупповых конфликтов.

2. Виды и причины межгрупповых конфликтов.

3. Последствия конфликтов в организации.

4. Управление конфликтами в организации.

Вопросы для самоконтроля и обсуждения на практических занятиях

1. Что такое конфликт и каковы его основные причины?
2. Конструктивные и деструктивные конфликты, их последствия.
3. Продуктивные конфликты и способы их инициации.
4. Охарактеризуйте методы устранения конфликтных ситуаций.
5. Виды конфликтов

Список литературы

1. Организационное поведение: учебник / под ред. Э.М. Короткова, А. Н. Силина. Тюмень: Вектор Бук, 2014.2.
2. Организационное поведение в таблицах схемах / под ред. Г.Р. Латфуллина, У. Н. Громковой. М.: Айрис – пресс, 2012.3.
3. Оучи У. Методы Организации производства. Японский и американский подходы. – М.: Экономика, 2014.4.
4. Робер М. А., Тильман Ф. Психология индивида и группы. – М.: Прогресс, 2013.

Тест к теме № 8

«Конфликты и их влияние на организационное поведение»

Ситуация для анализа.

ТЕМА 9. Поведенческий маркетинг (практическое занятие)

1. Принципы маркетинга в организационном поведении.
2. Управление поведением клиентуры организации.
3. Маркетинговая поведенческая культура организации.
4. Поведенческая ориентация персонала.

Вопросы для самоконтроля и обсуждения на практических занятиях

1. Что такое поведенческий маркетинг?
2. Охарактеризуйте типы поведения организации по отношению к клиентуре.
3. Приёмы формирования благоприятного имиджа организации, менеджера.
4. Преимущества и ограничения социально-ответственного поведения организации.
5. Характеристика этапов формирования поведенческой ориентации организации.

Список литературы

1. Рождерс Ф. Дж. ИБМ. Взгляд изнутри: человек – фирма – маркетинг. – М.: Прогресс, 2014.
2. Семиков В.Л. Организационное поведение руководителя. – М.: Академический Проект: Гаудеамус, 2014.
3. Соломанидина Т.О. Управление мотивацией персонала. – М.: Изд-во РЭА, 2012
5. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом: учеб. пособие. СПб.: Питер, 2012.
6. Хохлова Т.П. Организационное поведение: учеб. пособие. М.: Экономист, 2015.

ТЕМА 10. Организационное поведение в системе международного бизнеса (практическое занятие)

1. Международный контекст организационного поведения.
2. Этнопсихология и национальный менталитет.
3. Модели национальной культуры.

Вопросы для самоконтроля и обсуждения на практических занятиях

1. Влияние глобализации бизнеса на организационное поведение.
2. Условия эффективности мультинационального взаимодействия.
3. Культурная адаптация персонала: проблемы и возможные решения.
4. Влияние национального менталитета на мотивационную структуру и диагностику профессиональной пригодности персонала.

Список литературы

1. Рождерс Ф. Дж. ИБМ. Взгляд изнутри: человек – фирма – маркетинг. – М.: Прогресс, 2014.
2. Семиков В.Л. Организационное поведение руководителя. – М.: Академический Проект: Гаудеамус, 2014.
3. Соломанидина Т.О. Управление мотивацией персонала. – М.: Изд-во РЭА, 2012
5. Спивак В.А. Организационное поведение и управление персоналом: учеб. пособие. СПб.: Питер, 2012.
6. Хохлова Т.П. Организационное поведение: учеб. пособие. М.: Экономист, 2015.

5. Образовательные технологии

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки

предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий:

- развивающее обучение ,с использованием индивидуальных задач, целью которых является формирование навыков стилей;
- во время лекционных занятий используется презентация с применением слайдов с графическим и табличным материалом, что повышает наглядность и информативность используемого теоретического материала;
- практические занятия предусматривают использование групповой формы обучения, которая позволяет студентам эффективно взаимодействовать в микрогруппах при обсуждении теоретического материала;
- использование кейс–метода (проблемно–ориентированного подхода), то есть анализ и обсуждение в микрогруппах конкретной деловой ситуации из практического опыта товароведной деятельности отечественных и зарубежных компаний;
- использование тестов для контроля знаний во время текущих аттестаций и промежуточной аттестации;
- решение задач по анализу пищевой ценности продовольственных товаров, организация хранения, проведения контроля качества и экспертизы товаров;
- подготовка рефератов и докладов по самостоятельной работе студентов и выступление с докладом перед аудиторией, что способствует формированию навыков устного выступления по изучаемой теме и активизирует познавательную активность студентов.

Предусмотрены также встречи с представителями предпринимательских структур, государственных и общественных организаций, мастер-классы специалистов.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Возрастает значимость самостоятельной работы студентов в межсессионный период. Поэтому изучение курса «Организационное поведение» предусматривает работу с основной специальной литературой, дополнительной обзорного характера, а также выполнение домашних заданий.

Самостоятельная работа студентов в объеме 92 часов является составной частью курса «Основы менеджмента», предполагает более глубокую проработку тем и разделов курса, помогает развивать умение учиться, формировать у студента способности к саморазвитию ,творческому применению полученных знаний ,способам адаптации к профессиональной деятельности в современном мире.

Задания для самостоятельной работы, их содержание и форма контроля приведены в форме таблицы.

Наименование тем	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
Тема 1. Основы организационного поведения	Подготовка к семинару	1.Выступление на семинаре или самостоятельная работа.

		2.Сформулируйте Вашу позицию тезисно
Тема 2. Типы поведения человека в организации	Подготовка к семинару	1.сформулируйте основные положения текста. 2.Участие в дискуссии на семинаре или самостоятельная работа.
Тема 3. Проблемы личности и организация	Подготовка к семинару	1.Выступление на семинаре или самостоятельная работа. 2.Сформулируйте Вашу позицию тезисно
Тема 4. Сущность мотивации трудового поведения персонала (дискуссия)	Участие в дискуссии	1.Выступление на семинаре по вопросам 2. Участие в дискуссии на семинаре или самостоятельная работа.
Тема 5. Виды группового поведения в организации (деловая игра)	Деловая игра	Деловая игра на тему: «Стадии формирования группы»
Тема 6. Виды лидерства в организации	Подготовка к семинару	1.Выступление на семинаре по вопросам 2.Высказывание позиций по вопросам

Тема 7.	Подготовка к семинару	1.Участие в дискуссии на семинаре или самостоятельная работа. 2. Ответьте письменно на вопросы задания
Тема 8. Конфликты и их влияние на организационное поведение	Тестирование	Ответьте посменно на вопросы тест
Тема 9. Поведенческий маркетинг (практическое занятие)	Практическое занятие	1.Выступление на семинаре по вопросам 2.Высказывание позиций по вопросам
Тема 10. Отличительные черты организационного поведения в системе международного бизнеса	Практическое занятие	1.Сформулируйте основные положения текста. 2. Участие в дискуссии на семинаре или самостоятельная работа.

Целью подготовки реферата является приобретение навыков творческого обобщения и анализа имеющейся литературы по рассматриваемым вопросам, что обычно является первым этапом самостоятельной работы. По каждому модулю предусмотрены написание и защита одного реферата. Всего по дисциплине студент может представить шесть рефератов. Тему реферата студент выбирает самостоятельно из предложенной тематики. При написании реферата надо составить краткий план, с указанием основных вопросов избранной темы. Реферат должен включать введение, несколько вопросов, посвященных рассмотрению темы, заключение и список использованной литературы. В вводной части реферата следует указать основания, послужившие причиной выбора данной темы, отметить актуальность рассматриваемых в реферате вопросов. В основном разделе излагаются наиболее существенные сведения по теме, производится их анализ, отмечаются отдельные недостатки или нерешенные еще

вопросы, вносятся и обосновываются предложения по повышению качества потребительских товаров, расширению ассортимента, совершенствованию контроля за качеством и т.д. В заключении реферата на основании изучения литературных источников должны быть сформулированы краткие выводы и предложения.

Список литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ 7.1-84 «Библиографическое описание документа». Перечень литературы составляется в алфавитном порядке фамилий первых авторов, со сквозной нумерацией. Примерный объем реферата 15-20 страниц.

Предусмотрено проведение индивидуальной работы (консультаций) со студентами в ходе изучения материала данной дисциплины.

Тематика рефератов:

- 1 Роль и значение человеческого фактора в современных условиях: требования к оформлению.
- 2 Сущность и значение информационно-поведенческой подсистемы менеджмента: требования к оформлению.
- 3 Эволюционное развитие теорий управления.
- 4 Характеристика школы человеческих отношений.
- 5 Бихевиористские теории менеджмента.
- 6 Иерархическая теория потребностей А.Маслоу.
- 7 Особенности взаимодействия человека и организации.
- 8 Основные подходы к установлению взаимодействия между человеком и организацией.
- 9 Основные социально-психологические качества личности.
- 10 Прогнозирование поведения человека на основе знаний о его психосоциотипе.
- 11 Процесс социализации личности.
- 12 Статусно-ролевые отношения взаимоотношения между человеком и организационным окружением.
- 13 Коммуникационный процесс в управлении.
- 14 Основные виды коммуникаций.
- 15 Основные функции коммуникаций.

- 16 Пути повышения эффективности коммуникационного процесса.
- 17 Основные типы коммуникационных сетей.
- 18 Тактика общения.
- 19 Мотивационный процесс: его характеристика и особенности.
- 20 Основные типы мотивирования.
- 21 Содержательные теории мотивации.
- 22 Процессуальные теории мотивации.
- 23 Характеристики социальных групп.
- 24 Основные характеристики групп.
- 25 Психологические характеристики групп.
- 26 Механизм возникновения неформальных групп в организации.
- 27 Межличностные отношения в группе.
- 28 Статус личности в организации.
- 29 Основные типы поведения в группе.
- 30 Сущность и значение анализа в изучении поведения личности в организации.
- 31 Основные направления и этапы проектирования организации.
- 32 Факторы, влияющие на эффективность малых формальных групп.
- 33 Стратегия изменения в организации.
- 34 Основные цели стратегии изменений.
- 35 Ситуационные факторы в стратегии изменений.
- 36 Процесс организационных изменений.
- 37 Сущность и виды карьеры.
- 38 Механизм изменения поведения личности в организации.
- 39 Особенности организации «паблик рилейшенз» в системе международного бизнеса.
- 40 Модели поведения покупателей.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

Перечень компетенций с указанием этапов их формирования приведен в описании образовательной программы.

Компетенция	Знания, умения, навыки	Процедура освоения
ОК-19	<p>Знать: основные категории и понятия организационного поведения; иметь представление о предмете организационного поведения, о его месте в системе наук;</p> <p>Уметь: использовать полученные знания в своей практической деятельности;</p> <p>Владеть: навыками выстраивания эффективных межличностных отношений; использовать полученные знания в своей практической деятельности;</p>	<p>семинары, письменное домашнее задание, самостоятельная работа с литературой, творческое задание, консультации преподавателей</p>
ПК-2	<p>Знать: нормативные документы, определяющие качество, принятия управленческого решения.; структуру, назначение и правила принятия управленческого решения.</p> <p>Уметь: анализировать и работать с нормативными документами и законодательными актами; оформлять документы для проектирования организационной структуры, осуществления распределения полномочий и ответственности на основе делегирования; осуществлять грамотный контроль за делегированием.</p> <p>Владеть: методами проектирования</p>	<p>семинары, письменное домашнее задание, самостоятельная работа с литературой, творческое задание, консультации преподавателей</p>

	организационной структуры.	
ПК-15	<p>Знать:</p> <p>основные теории стратегического менеджмента;</p> <p>теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации;</p> <p>содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления;</p> <p>Уметь:</p> <p>разрабатывать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации;</p> <p>Владеть:</p> <p>методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы;</p>	семинары, письменное домашнее задание, самостоятельная работа с литературой, творческое задание, консультации преподавателей

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания.

ОК-19 (способностью осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации готовностью участвовать в разработке стратегии организации, используя инструментарий стратегического менеджмента)

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	<p>Знать: основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами .</p> <p>Уметь: анализировать поведение сотрудников и оценивать его влияние на эффективность работы организации; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по их совершенствованию.</p> <p>Владеть: современными технологиями эффективного</p>	<p>Имеет неполное представление взаимодействия людей в организации включая вопросы групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами .</p> <p>Демонстрирует слабое умение анализировать поведение сотрудников и оценивать его влияние на эффективность работы организации</p> <p>Слабо владеет методами современными технологиями эффективного влияния на</p>	<p>Допускает неточности в понимании взаимодействия людей в организации включая вопросы групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами</p> <p>Может анализировать и работать анализировать поведение сотрудников и оценивать его влияние на эффективность работы организации; организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по</p>	<p>Демонстрирует четкое представление взаимодействия людей в организации, включая вопросы групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами</p> <p>Может правильно анализировать поведение сотрудников и оценивать его влияние на эффективность работы организации</p> <p>осуществлять оценку и экспертизу качества товаров.</p>

	влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации, методами мотивации и планирования карьеры	индивидуальное и групповое поведение в организации, методами	их совершенствованию. Владеет современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации, методами мотивации и планирования карьеры	Эффективно владеет современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации, методами мотивации и планирования карьеры
--	--	--	--	--

ПК-2 (способностью проектировать организационную структуру, осуществлять распределение полномочий и ответственности на основе их делегирования)

Уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	<p>Знать: природу и систему коммуникаций, их значение в организации.</p> <p>Уметь: анализировать содержание коммуникационного процесса и препятствия, стоящие на пути коммуникаций.</p>	<p>Имеет неполное представление о природе и системе коммуникаций, их значение в организации.</p> <p>Демонстрирует слабое умение анализировать содержание коммуникационного процесса и препятствия, стоящие на пути</p>	<p>Допускает неточности в о природе и системе коммуникаций, их значение в организации.</p> <p>Может анализировать содержание коммуникационного процесса и препятствия, стоящие на пути коммуникаций.</p>	<p>Демонстрирует четкое представление о природе и системе коммуникаций, их значение в организации.</p> <p>Может грамотно анализировать содержание коммуникационного процесса и препятствия, стоящие на пути коммуникаций.</p>

	Владеть: навыками моделирования эффективных коммуникационных процессов в организации.	коммуникаций. Слабо владеет навыками моделирования эффективных коммуникационных процессов в организации.	Владеет навыками моделирования эффективных коммуникационных процессов в организации.	Эффективно владеет навыками моделирования эффективных коммуникационных процессов в организации.
--	---	---	--	---

ПК -15 (готовностью участвовать в разработке стратегии организации, используя инструментарий стратегического менеджмента)

уровень	Показатели (что обучающийся должен продемонстрировать)	Оценочная шкала		
		Удовлетворительно	Хорошо	Отлично
Пороговый	Знать: основные теории стратегического менеджмента; теоретические и практические подходы к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации; содержание и взаимосвязь основных элементов процесса стратегического управления;	Имеет неполное представление об основных теориях стратегического менеджмента; о теоретических и практических подходах к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации; содержания и взаимосвязи основных элементов процесса стратегического управления;	Допускает неточности представления об основных теориях стратегического менеджмента; о теоретических и практических подходах к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации; содержания и взаимосвязи основных элементов процесса стратегического управления;	Демонстрирует четкое представление о представлении об основных теориях стратегического менеджмента; о теоретических и практических подходах к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации; содержания и взаимосвязи основных элементов процесса стратегического управления;
			Может	Может

	<p>Уметь:</p> <p>разрабатывать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации;</p> <p>Владеть:</p> <p>методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы;</p>	<p>Демонстрирует слабое умение разрабатывать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации;</p> <p>Слабо владеет методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы;</p>	<p>разрабатывать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации;</p> <p>·</p> <p>Владеет методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы;</p> <p>·</p>	<p>грамотно разрабатывать корпоративные, конкурентные и функциональные стратегии развития организации;</p> <p>·</p> <p>Эффективно владеет методами формулирования и реализации стратегий на уровне бизнес-единицы;</p> <p>·</p>
--	---	---	---	---

7.3. Типовые контрольные задания

Текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов, решения задач и промежуточный контроль в форме экзамена.

Контрольные вопросы к 1-му модулю

- 1 Жизненный цикл и фазы развития организации.
- 2 Организационная культура. Ценности, убеждения и идеология.
зарубежный опыт формирования "культуры корпорации".
- 3 Базовые послышки управленческих теорий по вопросу поведения человека в организации.
- 4 Возрастание значимости управления людьми. Изменения в окружающей среде бизнеса. Организационные изменения.
- 5 Регулирование поведения организационной системы.

6 Взаимосвязь между регулированием организационного поведения и результативностью организации.

7 Структура, системы и функции организации.

8 Личность и организация. Возможности и цели личности в организации.

9 Вербальное и невербальное коммуникативное поведение.

10 Основные методы общения с людьми. Управление взаимодействием.

11 Деловое общение. Активное слушание. Деловая беседа. Совещания. 12 Переговоры.

12 Базовые послышки теории мотивации.

Теория ожидания.

13 Методы улучшения мотивации и повышения результативности организации.

14 Теория подкрепления.

15 Развитие методов регулирования организационного поведения.

Контрольные вопросы ко 2-му модулю

1 Управление по целям.

2 Ситуационное управление поведением.

3 Процесс управления по целям и управление результативностью.

4 Теория характеристик работ.

5 Проектирование, перепроектирование и обогащение труда - как метод улучшения мотивации и повышения результативности организации.

6 Проблемы управления участием работников

7 Партисипативность: вовлечение работника

8 Бригады результативности.

9 Кружки качества.

10 Инновационные и организационно-деятельностные игры как формы вовлечения работников в процесс управления и организации групповой работы.

11 подходы к анализу организации.

- 12 Конструирование организации.
- 13 Управление как выражение знаний, опыта, умений.
- 14 Менеджмент и лидерство. Возрастание роли лидерства.
- 15 Стиль лидерства.
- 16 Примеры удачного лидерства. Проблемы, связанные с неудачным лидерством.
- 17 Культура поведения лидера в организации.
- 18 Личные ценности и цели, формирование и появление

Контрольные вопросы к 3-му модулю

- 1 Навыки решения проблем и умение влиять на людей.
- 2 Психологические приёмы достижения расположенности подчиненных (приёмы формирования аттракции).
- 3 Стрессы и приёмы саморегуляции.
- 4 Изменения в организации. Различный уровень изменений.
- 5 Инновационный потенциал организации.
- 6 Реакция людей на нововведения и психологические барьеры.
- 7 Создание предпосылок для позитивного отношения к нововведениям.
- 8 Управление изменениями в организации.
- 9 Преодоление противодействий к изменениям. Развитие стратегии изменений.
- 10 Создание инновационного климата в организации.
- 11 Модель поведения покупателя.
- 12 Сегментация рынка по поведенческому принципу.
- 13 Потребности покупателей и мотивация.
- 14 Имидж и культура организации в сфере международного бизнеса.
- 15 Особенности "паблик рилейшенз" в сфере международного бизнеса.
- 16 Сознание благоприятного мнения о организации.
- 17 Поведение с зарубежными партнёрами.
- 18 Культурно-национальный аспект «паблик рилейшенз» в системе междуна

Вопросы для самоконтроля и обсуждения на практических занятиях.

1. В чём состоит сущность классической теории управления?
2. Проанализируйте преимущества школы человеческих отношений.
3. Как формируется поведение работника по концепции «менеджмента персонала».
4. При каких условиях формируется поведение работника согласно бихевиористической концепции?
5. В каких ситуациях применение теории социального научения будет целесообразным?

6. Каковы достижения школы поведенческих наук?
7. Сущность мотивации трудового поведения.
8. Условия и эффективность применения метода «кну́та и пряника» в современных условиях.
9. Общие черты и различия понятий «мотив» и «стимул», «мотивирование» и «стимулирование».
10. Что такое демотивирование труда персонала и её предупреждение.
11. Каково значение внутренних и социокультурных норм для поведения личности и организации в целом? В чём заключается общее и различие содержательных теорий мотивации?
- 12.Преимущества и недостатки содержательных теорий мотивации.
- 13.Практическое использование содержательных теорий мотивации.
- 14.Общие стороны и различия процессуальных теорий мотивации.
- 15.Преимущества и недостатки процессуальных теорий мотивации.
- 16.Практическое использование процессуальных теорий мотивации.
- 17.Совместимость западных теорий мотивации и российского менталитета.
- 18.Объясните причины появления групп в организации.
- 19.Почему человек в группе ведёт себя не так, как он вёл бы себя, действуя индивидуально?
- 20.Дайте определение понятия «группа».
- 21.Каковы характерные особенности группы?
- 22.Перечислите и охарактеризуйте факторы группового поведения.
- 23.В чём заключается механизм образования формальных и неформальных групп?
- 24.Каковы основные итоги Хоторнского эксперимента?
- 25.Перечислите признаки эффективной команды.
- 26.Опишите основные этапы развития групп и команд.
- 27.Изложите суть Хоторнского эксперимента.
- 28.Каковы различия между рабочей группой и командой?
- 29.Как проявляется конформизм при взаимодействии членов организации?

- 30.Свойства организаций и их влияние на поведение организации.
- 31.Формализованные и персонифицированные отношения в организации.
- 32.Особенности поведения персонала в бюрократических, органических и инновационных организационных структурах.
- 33.Методика конструирования организации.
- 34.Сущность лидерства и его динамика.
- 35.Подходы к изучению лидерства.
- 36.Преимущества и недостатки основных поведенческих теорий лидерства.
- 37.Преимущества и недостатки основных ситуационных теорий лидерства.
- 38.Что такое харизма? Перечислите и обоснуйте признаки харизматического лидера.
- 39.Какие существуют типы лидеров?
- 40.Опишите известные вам стили управления.
- 41.В чём суть авторитарного стиля руководства?
- 42.В чём суть демократического стиля руководства?
- 43.В чём суть либерального стиля руководства?
- 44.В чём суть аврального стиля руководства?
- 45.Что такое доминирование?
- 46.Что учитывается при выборе стиля руководства?
- 47.Что объединяет всех без исключения лидеров?
- 48.Что влияет на выбор стиля руководства?
- 49.Можно ли обучать лидерству?
- 50.В чём отличие лидера от руководителя?

Вопросы по дисциплине «Организационное поведение»

- 1 Стили лидерства.
- 2 Типы организации человеческого характера.
- 3 Изменение в организации. Различный уровень изменения.
- 4 Научная и административная школы управления.

- 5 Основные методы преодоления сопротивления переменам.
- 6 Менеджмент и лидерства.
- 7 Школа человеческих отношений.
- 8 Человек в системе организационных отношений.
- 9 Психологические приемы достижения расположения подчиненных.
- 10 Типы поведения человека в организации.
- 11 Поведенческая школа управления.
- 12 Бихевиоризм в системе человеческих отношений.
- 13 Эффективное лидерство.
- 14 Взаимодействие человека и организации. Модели взаимодействия человека и организационного окружения.
- 15 Жизненный цикл и фазы развития организации.
- 16 Типы лидеров.
- 17 Возможности и цели личности в организации.
- 18 Проблемы введения личности в организацию.
- 19 Функции лидерства.
- 20 Виды власти используемые эффективным лидером.
- 21 Коммуникационный процесс: сущность, виды, функции.
- 22 Вербальная и невербальная коммуникация.
- 23 Потребности покупателей и мотивация.
- 24 Управление взаимодействиями в организации.
- 25 Основные факторы оказывающие влияние на поведение покупателей.
- 26 Виды власти используемые эффективным лидером.
- 27 Методы общения людей.
- 28 Сегментация рынка по поведенческому принципу.
- 29 Формальные и неформальные группы.
- 30 Преодоления противодействий к изменениям. Развития стратегии изменений.

- 31 Мотивационный процесс: основные понятия.
- 32 Мероприятия, связанные с профессиональной деятельностью.
- 33 Инновационные методы мотивации персонала.
- 34 Процессуальные теории мотивации.
- 35 Прямые методы мотивации персонала.
- 36 Содержательные теории мотивации.
- 37 Косвенные методы мотивации сотрудников.
- 38 Понятия группы, классификация групп.
39. Деловое общение. Активное слушание.
40. Личность и группа.
41. Управления изменения организации
42. Опыт зарубежных стран в мотивации персонала.
43. Типы лидеров.
44. Необходимость постоянного совершенствования методов мотивации.
45. Основные характеристики группы.
46. Создание благоприятного мнения об организации.
47. Этапы карьеры.
48. Особенности «публич-релейшенз» организации в сфере международного бизнеса.
49. Понятие и направления карьеры.
50. Роль корпоративной культуры в управлении человеческими ресурсами
51. Планирование карьеры менеджера.
52. Имидж и культура организации в сфере международного бизнеса
53. Управление деловой карьерой.
54. Эффективность групповой деятельности.

7.4. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Оценка за модуль определяется как сумма баллов за текущую и контрольную работу. Коэффициент весомости баллов, набранных за текущую и контрольную работу, составляет 0,5/0,5.

Текущая работа включает оценку аудиторной и самостоятельной работы.

Оценка знаний студента на практическом занятии (аудиторная работа) производится по 100-балльной шкале.

Оценка самостоятельной работы студента (написание эссе, подготовка доклада, выполнение домашней контрольной работы и др.) также осуществляется по 100-балльной шкале.

Для определения среднего балла за текущую работу суммируются баллы, полученные за аудиторную и самостоятельную работу, полученная сумма делится на количество полученных оценок.

Итоговый балл за текущую работу определяется как произведение среднего балла за текущую работу и коэффициента весомости.

Если студент пропустил занятие без уважительной причины, то это занятие оценивается в 0 баллов и учитывается при подсчете среднего балла за текущую работу.

Если студент пропустил занятие по уважительной причине, подтвержденной документально, то преподаватель может принять у него отработку и поставить определенное количество баллов за занятие. Если преподаватель по тем или иным причинам не принимает отработку, то это занятие при делении суммарного балла не учитывается.

Контрольная работа за модуль также оценивается по 100-балльной шкале. Итоговый балл за контрольную работу определяется как произведение баллов за контрольную работу и коэффициента весомости.

Критерии оценок аудиторной работы студентов по 100-балльной шкале:

«0 баллов» - студент не смог ответить ни на один из поставленных вопросов

«10-50 баллов» - обнаружено незнание большей части изучаемого материала, есть слабые знания по некоторым аспектам рассматриваемых вопросов

«51-65 баллов» - неполно раскрыто содержание материала, студент дает ответы на некоторые рассматриваемые вопросы, показывает общее понимание, но допускает ошибки

«66-85 баллов» - студент дает почти полные ответы на поставленные вопросы с небольшими проблемами в изложении. Делает самостоятельные выводы, имеет собственные суждения.

«86-90 баллов» - студент полно раскрыл содержание материала, на все поставленные вопросы готов дать абсолютно полные ответы, дополненные собственными суждениями, выводами. Студент подготовил и отвечает дополнительный материал по рассматриваемым вопросам.

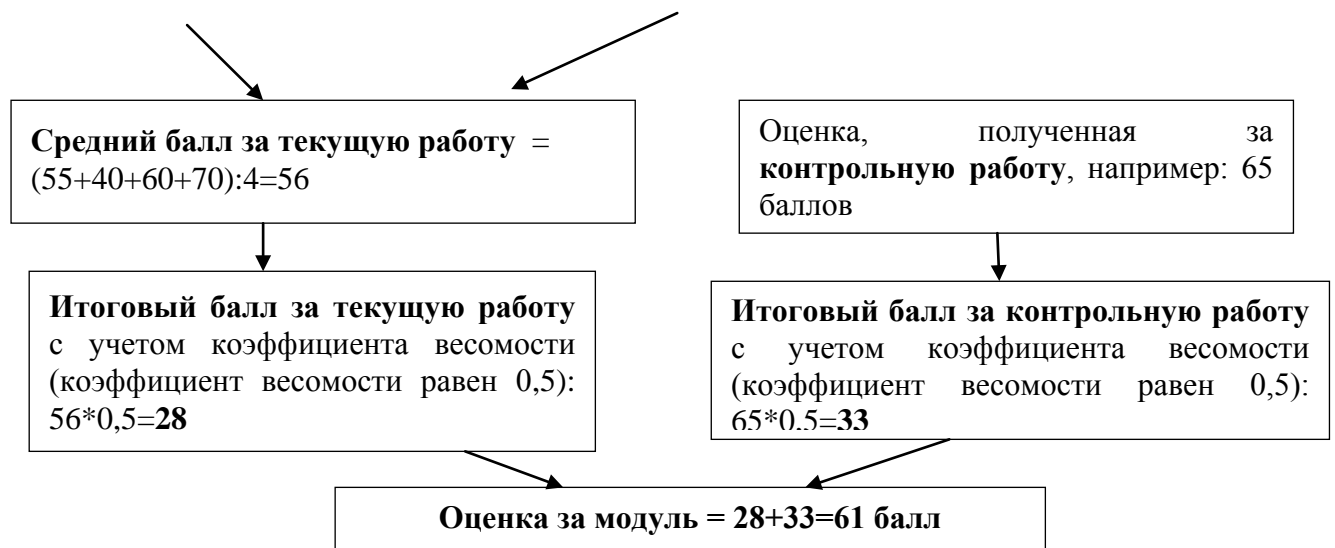
Таблица перевода рейтингового балла в «5»-балльную шкалу

Итоговая сумма баллов по дисциплине по 100-балльной шкале	Оценка по 5-балльной шкале
0-50	Неудовлетворительно
51-65	Удовлетворительно
66-85	Хорошо
86-100	Отлично

Например:

Оценки, полученные за аудиторную работу на практических занятиях, например: 55 баллов, 40 баллов, 60 баллов

Оценки, полученные за **самостоятельную** работу, например: за доклад 70 баллов



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

а) основная литература:

- 1 Бородкин Ф.М., Коряк Н.М. Внимание: конфликт. -Новосибирск: Наука,2013.
- 2 Базылев И.. Эмерсон П. Консенсус. -Новый мир, N 3,2012.
- 3 Генри Форд. Моя жизнь. Мои достижения. -М.: Финансы и статистика, 2013.
- 4 Гришина Н.В. и др. Общение в трудовом коллективе.-Л.: Лен-издат, 2011.
- 5 Вудкок М., Френсис Д. Раскрепощенный менеджер. -М.: 2012.
- 6 Дворецкая Г.В., Махнорылов В.П. Социология труда. -Киев:Вища школа, 2012.
- 7 Зигерт В., Ланг Л. Руководитель без конфликтов. -М.: Экономика, 2013.
- 8 Карнеги Д. Как завоёвывать друзей и оказывать влияние на людей. Как выработать уверенность в себе и влиять на людей, выступая публично. Как перестать беспокоиться и начать жить. -М.: Прогресс, 2014.
- 9 Котлер Ф. Основы маркетинга. -М.: Прогресс, 2013
- 10 Кадзума Татеиси. Вечный дух предпринимательства. Практическая философия бизнесмена. Пер. с английского. - М.:Московский бизнес, 2012.
- 11 Маккензи Р.А. Ловушка времени. Как сделать больше за меньшее время. Сборник "Как стать предприимчивым и богатым". - М.: Молодая гвардия , 2012.

- 12 Никуленко Т.Г. Организационное поведение. - Ростов-на-Дону.: Феникс, 2013.
- 13 Никуленко Т.Г. Организационное поведение. - Ростов-на-Дону.: Феникс, 2012.
- 14 Ольхова Л.А., Кошелёв А.Н., Иванников Н.Н. Менеджмент. М.: Равновесие, 2012.
- 15 Панасюк А.Ю. Управленческое общение. -М.: Экономика, 2014.
- 16 Пригожий А.И. Нововведения. Стимулы и препятствия. - М.: Политиздат, 2012.
- 17 Петров В.В. Теории лидерства. М.: Равновесие, 2012.
- 18 Петров В.В. Теории мотивации. М.: Равновесие, 2011.
- 19 Сидорин П.И., Путин И.А., Коноплёва И.А., Деловое общение. – М.: Гэотар-Мед, 2012.
- 20 Смолл М. Как делать деньги. Сборник "Как стать предприимчивым и богатым". -М.: Молодая гвардия, 2014.
- 21 Свенцицкий А.Л. Социальная психология управления. - Л.: ЛГУ, 2013.
- 22 Скотт Синк Д. Управление производительностью: планирование, изменение и оценка, контроль и повышение. - М.: Прогресс, 2012.
- 23 Филиппов А.В. и др. Производственная социология, психология и педагогика. - М.: Высшая школа, 2013.
- 24 Филиппов А.В. Работа с кадрами. Психологический аспект. - М.: Экономика, 2012.
- 25 Твис Брайер. Управление научно-техническими нововведениями. - М.: Экономика, 2014.

б) дополнительная литература:

- 1 Фишер Р., Юри У. Путь к согласию или переговоры без поражения. М.: Наука, 2013.
 - 2 Харрингтон Дж. Управление качеством в американских корпорациях. М.: Экономика, 2012.
 - 3 Хойер В. Как делать бизнес в Европе. - М.: 2012.
 - 4 Яковка Л. Карьера менеджера. - М.: Прогресс, 2014.
 - 5 Котов В.И. Советы менеджеру. Как работать с иностранным партнером при выходе на внешний рынок. М.: 2012.
 - 6 Принятие решений в международном маркетинге. Приложение к журналу "Новости рекламы". М.: 2013.
- 9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.**

1. <http://www.cfin.ru> – Корпоративный менеджмент.
2. <http://www.HRM.ru> – Кадровый менеджмент.
3. <http://www.dis.ru> – Журнал «Управление предприятием».
4. <http://www.employer-employee.com> – Информационный портал о трудовых ресурсах.
5. <http://www.headhunter.net/JobSeeker/Index> – Информационный портал «Headhunter».
6. www.totaljobs.com – Информационный портал о трудовых ресурсах.
7. <http://www.cfin.ru> – Корпоративный менеджмент.
8. <http://www.HRM.ru> – Кадровый менеджмент.
9. <http://www.dis.ru> – Журнал «Управление предприятием».
10. <http://www.employer-employee.com> – Информационный портал о трудовых ресурсах.
11. <http://www.headhunter.net/JobSeeker/Index> – Информационный портал «Headhunter».
12. www.totaljobs.com – Информационный портал о трудовых ресурсах.

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Комплексное изучение предлагаемой студентам учебной дисциплины «Организационное поведение» предполагает овладение материалами лекций, учебников, творческую работу студентов в ходе проведения практических занятий, а также систематическое выполнение тестовых и иных заданий для самостоятельной работы студентов.

Данная дисциплина является одной из важнейших и обязательных дисциплин по системе менеджмента, читаемых студентам, обучающимся по специальностям «Менеджмент».

Основное назначение курса «Организационное поведение» заключается в формировании представления о психологическом управленческом профессионализме и в обучении новым технологиям управления, направленным на социальную ориентированность всего управления в организации

Целью изучения дисциплины «Организационное поведение» является подготовка специалистов, обладающих знаниями и навыками в области социологии и психологии управления и реализации.

Задачами курса являются изучение:

современных технологий управления, призванных обеспечить эффективность функционирования в условиях неопределенности внешней и внутренней среды;

типов поведения, влияющих на эффективность деятельности организации;

организационных, мотивационных проблем управления организационным поведением в рамках эффективного менеджмента.

Основная задача деловых ситуаций и психологических игр заключается в формировании:

практических навыков эффективного мотивирования труда сотрудников;

знаний в системе управленческих отношений, регулирующие и регламентирующие конфликтные ситуации.

Для изучения вопросов, поставленных в программе курса, используются следующие формы обучения: лекции, семинары и консультации, тематический план которых прилагается. Приведен обширный список литературы.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.

Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться электронная почта.

Разработан учебный курс на электронной платформе Moodle.

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

На факультете управления Дагестанского государственного университета имеются аудитории (405 ауд., 421 ауд., 408 ауд., 434 ауд.), оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS Power Point, использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, пакет прикладных обучающих программ, а также электронные ресурсы сети Интернет.