

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего
образования

"САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
АЭРОКОСМИЧЕСКОГО ПРИБОРОСТРОЕНИЯ"

Кафедра № 82

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель направления

д.э.н., проф.

(должность, уч. степень, звание)

В.Б. Сироткин

(инициалы, фамилия)

(подпись)

« 22 » 06 2023 г

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Организационное поведение»

(Наименование дисциплины)

Код направления	38.03.02
Наименование направления/ специальности	Менеджмент
Наименование направленности	Финансовый менеджмент
Форма обучения	заочная

Санкт-Петербург – 2023г.

Лист согласования рабочей программы дисциплины

Программу составил (а)

доц.,к.э.н.
(должность, уч. степень, звание)

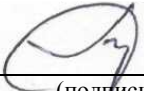
 16.05.23
(подпись, дата)

С.В. Дмитриева
(инициалы, фамилия)

Программа одобрена на заседании кафедры № 82
« 18 » 05 2023 г, протокол № 10

Заведующий кафедрой № 82

д.э.н.,доц.
(уч. степень, звание)

 18.05.23
(подпись, дата)

А.С. Будагов
(инициалы, фамилия)

Ответственный за ОП 38.03.02(02)

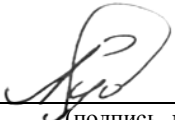
доц.,к.э.н.,доц.
должность, уч. степень, звание

 18.05.23
подпись, дата

Ю.А. Мартынова
инициалы, фамилия

Заместитель директора института №8 по методической работе

доц.,к.э.н.,доц.
(должность, уч. степень, звание)

 21.05.23
(подпись, дата)

Л.В. Рудакова
(инициалы, фамилия)

Аннотация

Дисциплина «Организационное поведение» входит в базовую часть образовательной программы подготовки обучающихся по направлению 38.03.02 «Менеджмент» направленность «Финансовый менеджмент». Дисциплина реализуется кафедрой №85-.

Дисциплина нацелена на формирование у выпускника

общекультурных компетенций:

ОК-4 «способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия»,

ОК-6 «способность к самоорганизации и самообразованию»;

общепрофессиональных компетенций:

ОПК-4 «способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации»;

профессиональных компетенций:

ПК-2 «владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде»,

ПК-9 «способность оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли».

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с распространенным сегодня персонифицированным подходом в управлении, который во многом основан на скрытых глубинных процессах человеческой психики. Одним из ключевых факторов, определяющих эффективность психологического воздействия в управлении, является организационное поведение. Данное направление позволяет влиять на глубинную мотивацию человека и мобилизовать потенциал человека для достижения организационных целей.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельную работу студента, консультации.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости, промежуточная аттестация в форме дифференцированного зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часа.

Язык обучения по дисциплине «русский».

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

1.1. Цели преподавания дисциплины

Целью дисциплины «Организационное поведение» является изучение студентами общих принципов и положений теории организационного поведения и на этой основе получение ими специальных знаний и навыков по управлению поведением как отдельного работника, так и организации.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОП

В результате освоения дисциплины обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

ОК-4 «способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия»:

знать:

- основные понятия теории коммуникации;
- основные концепции и теории коммуникаций, специфику профессионально-ориентированных коммуникаций;
- критерии успешной коммуникации;
- основные элементы коммуникативного процесса и виды деловых коммуникаций;

уметь:

- правильно использовать речевые средства в процессе профессионального и неофициального общения;
- различать функциональные стили речи и соответствующие им способы выражения мысли; использовать актуальные коммуникативные технологии в профессиональной деятельности;
- логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь.

владеть навыками:

- психодиагностики личности делового партнера по вербальным и невербальным признакам;
- ведения профессионального диалога;
- работы с документами в учреждении, организации или на предприятии.

ОК-6 «способность к самоорганизации и самообразованию»:

знать:

- современные теории и инструменты организационного поведения для понимания особенностей их применения в деятельности организации;
- о дальнейшем развитии концепции управления организацией, учитывая тенденции развития экономики России;
- процедуры осуществлять публичные выступления и выполнять письменные работы;
- о связи дисциплины с другими дисциплинами и ее роли в подготовке и развитии навыков управления в организации;

уметь:

- разрабатывать обоснованные предложения по совершенствованию деятельности отдельных подразделений организации при принятии управленческих решений;

- логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь;
- проводить сбор необходимой информации о социально значимых проблемах из профессиональной литературы и внутренних документах организации на русском и/или иностранном языках;

владеть навыками:

- владеть навыками критической оценки свои достоинств и недостатков, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков;
- навыками применения современных технологий управления группами в организации;
- навыками выражения своих мыслей и обоснования мнения при принятии управленческих решений;
- навыками применения функций и ролей менеджера в деятельности организации.

ОПК-4 «способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации»:

знать:

- содержание концепций управления человеческими ресурсами организации для успешной аргументации своей точки зрения;
- основные понятия и современные принципы работы с информацией при осуществлении делового общения;
- принципы организации переговоров, совещаний, деловой переписки;
- процессы коммуникации, групповой динамики и принципы формирования команды;

уметь:

- применять различные стратегии и методы межличностных коммуникаций;
- осуществлять построение внутренней информационной системы организации для сбора информации с целью принятия решений, планирования деятельности и контроля;
- логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь;

владеть навыками:

- навыками проведения совещаний и деловой переписки;
- навыками применения современных технологий управления группами в организации;
- коммуникативными навыками, навыком восприятия профессиональной деловой терминологии;
- коммуникативными навыками, навыками кросскультурной коммуникации.

ПК-2 «владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде»:

знать:

- об основах психопрограммирования, помогающих осуществлять подстройку к партнеру в процессе общения: позы, жесты, мимика, речь;
- о социально-биологических и социально-психологических особенностях поведения человека;
- типологию личности и специфику поведения человеческих ресурсов в социальной сфере с целью управления коллективным, групповым и индивидуальным деловым поведением в организации;
- источники изучения конфликтов в организации и приемы работы с ними;

уметь:

- оценивать влияние структурных и культурных факторов на восприятие стратегий управлению персоналом конкретной организации;
- уметь разрабатывать мероприятия, повышающие сплоченность групп, учитывая результаты аудита межличностной совместимости персонала;
- использовать современный инструментарий для разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе;
- предупреждать негативное влияние ложных представлений и стереотипов на характер принимаемых управленческих решений;
- прогнозировать основные этапы развития конфликтов и предотвращать их нежелательные формы проявления;

владеть навыками:

- навыками социально - психологической рефлексии применительно к полю своей профессиональной деятельности
- технологии управления конфликтами в современных организациях, а также методы разрешения конфликтов
- навыками анализа и управления конфликтной ситуации путем определения причинно-следственных связей.

ПК-9 «способность оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли»:

знать:

- принципы, методы и способы сбора, обработки, анализа информации о факторах внешней и внутренней среды организации для принятия управленческих решений в области работы с человеческими ресурсами организации;
- особенности управления организационным поведением в относительно нестабильной внешней среде с высоким уровнем неопределенности;
- методы исследования социально значимых проблем и процессов, влияющих на деятельность людей в организации;
- способы и методы обработки и интерпретации эмпирических и экспериментальных данных.

уметь:

- управлять организационным поведением в соответствии со стадией развития организации;
- проводить анализ рынка (отрасли), используя экономические и статистические методы, выявлять социально значимые для организационного поведения проблемы;
- уметь диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;

владеть навыками:

- навыками извлечения необходимой информации о социально значимых проблемах из профессиональной литературы и внутренних документах на русском и/или иностранном языках;
- методами разработки программ управления организационным поведением; подходами к определению источников и механизмов обеспечения конкурентного преимущества организации за счет наилучшего управления организационным поведением предприятия.

- основами управления организационным поведением в нестабильной внешней среде с высоким уровнем неопределенности для реализации долгосрочных целей предприятия.

2. Место дисциплины в структуре ОП

Дисциплина базируется на знаниях, ранее приобретенных обучающимися при изучении следующих дисциплин:

-
-

Знания, полученные при изучении материала данной дисциплины, имеют как самостоятельное значение, так и используются при изучении других дисциплин:

-
-

3. Объем дисциплины в ЗЕ/академ. час

Данные об общем объеме дисциплины, трудоемкости отдельных видов учебной работы по дисциплине (и распределение этой трудоемкости по семестрам) представлены в таблице 1

Таблица 1 – Объем и трудоемкость дисциплины

Вид учебной работы	Всего	Трудоемкость по семестрам
		№6
1	2	3
Общая трудоемкость дисциплины, ЗЕ/(час)	4/ 144	4/ 144
Из них часов практической подготовки	3	3
Аудиторные занятия, всего час., В том числе	16	16
лекции (Л), (час)	8	8
Практические/семинарские занятия (ПЗ), (час)	8	8
лабораторные работы (ЛР), (час)		
курсовой проект (работа) (КП, КР), (час)		
Экзамен, (час)		
Самостоятельная работа, всего	128	128
Вид промежуточного контроля: зачет, дифф. зачет, экзамен (Зачет, Дифф. зач, Экз.)	Дифф. Зач.	Дифф. Зач.

[Трудоемкость, распределенная на часы практической подготовки не должна превышать общую трудоемкость по виду учебной работы].

4. Содержание дисциплины

4.1. Распределение трудоемкости дисциплины по разделам и видам занятий

Разделы и темы дисциплины и их трудоемкость приведены в таблице 2.

Таблица 2. – Разделы, темы дисциплины и их трудоемкость

Разделы, темы дисциплины	Лекции (час)	ПЗ (СЗ) (час)	ЛР (час)	КП (час)	СРС (час)
Семестр 6					
Раздел 1. Природа поведения человека в организации, основные положения теории поведения человека в организации Тема 1.1. Социально-биологические факторы человеческого поведения Тема 1.2. Социально-психологические особенности поведения человека	1	1			16
Раздел 2 Личность и организация. Тема 2.1. Формальные и неформальные группы, их роль и взаимосвязь Тема 2.2. Формирование группового поведения в организации Тема 2.3. Управление поведением в организации	1	1			14
Раздел 3. Мотивация и результативность организации Тема 3.1. Понятие и сущность мотивационных процессов Тема 3.2. Современные теории мотивации	2	2			22
Раздел 4. Лидерство и изменения в организации Тема 4.1. Власть и влияние Тема 4.2. Основные теории лидерства Тема 4.3. Конфликт, его природа и разрешения Тема 4.4. Персональное развитие в организации	2	2			20
Раздел 5. Организационное поведение в системе международного бизнеса Тема 5.1. Глобализация и организационное поведение. Тема 5.2. Стили управления в международных организациях.	2	2			20
Итого в семестре:	8	8			128
Итого:	8	8	0	0	128

4.2. Содержание разделов и тем лекционных занятий

Содержание разделов и тем лекционных занятий приведено в таблице 3.

Таблица 3 - Содержание разделов и тем лекционных занятий

Номер раздела	Название и содержание разделов и тем лекционных занятий
Раздел 1. Природа поведения человека в организации, основные положения теории поведения человека в организации.	Тема 1.1. Социально-биологические факторы человеческого поведения Биологические цели жизнедеятельности человека: самосохранение; продление рода; сохранение вида. Социально-биологические цели жизнедеятельности человека в группе: фронтальное лидерство, иерархическое лидерство. Социальные цели жизнедеятельности человека: красота, истина, добро, справедливость. Иррациональное и рациональное поведение человека. Отличительные характеристики поведения человека как особи, индивида и личности. Взаимодействие человека с окружающей средой на основе категории; понимание, общение, деятельность, спасение. Чувственный, инструментальный и ассоциативно-аналоговый уровни взаимодействия человека с окружающей средой. Энергетический уровень человека как фактор его работоспособности. Энергетические возможности человека при различных целях жизнедеятельности. Понятие энергетического потенциала человека и его взаимосвязь с поведением человека. Способность человека к адаптации. Тема 1.2. Социально-психологические особенности поведения человека Понятие «био-логики» и «психо-логики». Поведение человека на основе восприятия действительности. Природа возникновения в человеке установочных программ «вежливости», «оценочных» и «самооценки». Поведение человека на основе «очков» прошлого (впечатления, опыт), настоящего (ощущения) и будущего (надежды, желания, ожидания). «Проблема»: понятие и восприятие ее человеком. Методы сохранения психологического равновесия при решении проблем; метод «трех шагов», «позиция ожидания», метод «трамплина». «Ошибка» в поведении человека и ее восприятие. Чувство самооценки и методы его формирования. «Игры» как защитные приемы психики человека при решении проблем и преодолении ошибок. Примеры игр («уход в болезнь», «агрессия», «ударь меня» и др.).
Раздел 2 Личность и организация.	Тема 2.1. Формальные и неформальные группы, их роль и взаимосвязь Понятие группы. Формальные группы и их разновидности. Принципы формирования и признаки формальной группы. Характеристика групп руководителей и производственных (рабочих) групп, их общность и различие. Хоторнский эксперимент как начало развития и становления науки о поведении человека. Неформальные группы, сущность и причины возникновения. Характеристика неформальной группы: чувство принадлежности к группе, взаимопомощь и сотрудничество, взаимозащита, общение, общность интересов и заинтересованность в делах группы.

	Сходство формальных и неформальных структур в организации иерархический принцип построения, наличие лидеров, формирование задач. Различие механизмов образования формальных и неформальных групп. Основные направления влияния неформальных групп на деятельность формальных групп: социальный контроль, сопротивление переменам, неформальные лидеры. Тема 2.2. Формирование группового поведения в организации Понятие групповой нормы. Примеры групповых норм: гордость за организацию, целенаправленность в деятельности, коллективный труд, сотрудничество, сплоченность, единство поведения, ценностные ориентации. Сплоченность группы, ее основные показатели: степень групповой интеграции, слитность, плотность, единство членов группы. Профессиональная, организационная, интеллектуальная, эмоциональная и волевая сплоченность группы. Методы оценки сплоченности группы: психологическое исследование межличностных отношений в группе, определение уровня сплоченности на основе расчета индекса степени единства поведения членов группы. Неформальный лидер группы. Методы его выявления. Сециометрия как метод исследования малых групп и организаций: на основе изучения деловой, интеллектуальной и эмоциональной сфер в группе. Тема 2.3. Управление поведением в организации Понятие коллектива и его интеграция. Условные и контактные группы. Упорядоченность, согласованность внутривидовых связей, стабильность и преемственность функционирования коллектива. Дифференциация деятельности коллектива: разделение функций и обязанностей между членами коллектива. Понятие «производственного коллектива». Основные признаки производственного коллектива: общая цель, экономическая общность и единство интересов, организационная оформленность, товарищество, сотрудничество и взаимопомощь, социально-психологическая общность членов коллектива.
Раздел 3. Мотивация и результативность организации	Тема 3.1. Понятие и сущность мотивационных процессов Понятие «потребности». Представление о мотивации. Ступени мотивации по Маслоу. Суть потребностей развития, признания и защищенности. Мотивы как форма проявления поведения. Мотивирующие факторы: идеалы и интересы, влечения и желания, ценности и установки. Индивидуальная и групповая мотивация. Тема 3.2. Современные теории мотивации Общность и различие содержательных мотивационных теорий Ф. Герцберга, Д. Макгрегора, У. Дж.Оучи. Процессуальные теории мотивации: теория ожидания, теория справедливости, модель мотивации Портера-Лоулера. Теория Мак-Клелланда: потребности власти, успеха и причастности. Сопоставление различных теорий потребностей и применимость их в практике управления поведением людей в организации. Мотивация и компенсация.
Раздел 4. Лидерство и изменения в организации	Тема 4.1. Власть и влияние Понятие «лидерства», «влияния» и «власти». Необходимость власти в управлении. Балансирование власти руководителей и подчиненных. Формы власти: принуждение, вознаграждение, эксперт-

	ная, эталонная, законная и традиционная. Модель влияния руководителя на подчиненного. Ограниченность метода разумной веры. Формы влияния; убеждением, через участие. Методы влияния, их сравнительный анализ и практическое использование. Тема 4.2. Основные теории лидерства Личностная теория лидерства (теория великих людей). Поведенческий и ситуационный подход к выбору стиля управления. Авторитарное и демократичное поведение. Стили лидерства Лайкерта; сосредоточенность на работе, сосредоточенность на человеке. Поведение лидера, классифицированное по структуре организации и вниманию к подчиненным. Эффективность руководства, использующего «управленческую решетку» (пять стилей руководства Блэйка и Муттона). Обзор исследований по лидерству, удовлетворенности и производительности. Ситуативные подходы к эффективному лидерству (модель Фидлера). Адаптивное руководство. Критерии проблемы принятия решений руководителем по модели Врума-Йеттона. Тема 4.3. Конфликт, его природа и разрешения Понятие конфликта. Типы конфликтов: внутриличностный, межличностный, между личностью и группой, межгрупповой. Причины конфликта: распределение ресурсов, взаимозависимость задач, различия в целях, представлениях и ценностях, в манере поведения и опыте. Конфликт и конфликтная ситуация. Развитие конфликтного процесса. Управление конфликтной ситуацией: методы и пути разрешения. Тема 4.4. Персональное развитие в организации Понятие «организационного развития». Модель процесса управления организационными изменениями и нововведениями в организации: давление и принуждение; посредничество и переориентация внимания; диагностика и осознание, нахождение нового решения; эксперимент и согласие. Преодоление сопротивления изменениям. Тактика обращения с сопротивлением к изменениям. Сопоставление стрессового и низкострессового стилей жизни.
Раздел 5. Организационное поведение в системе международного бизнеса	Тема 5.1. Глобализация и организационное поведение. Глобализация и организационное поведение. Причины появления глобальных организаций и их особенности. Факторы, влияющие на управление поведением в международной организации. Корпоративная культура в международных организациях. Основа организационной мультикультуры. Методика Хофстеда деления стран мира на группы. Место России среди стран мира. Мотивация в международных организациях. Коммуникации в международной среде. Коммуникационные проблемы в международной среде и причины их возникновения: этноцентризм людей, восприятие, влияние стереотипизации. Тема 5.2. Стили управления в международных организациях. Особенности стилей управления стран, которые играют ведущую роль в глобализации экономики - США и Японии. Основное различие стилей. Индивидуализм и коллективизм. Модель Уильяма Оучи. Теория Z и ее характеристика. Опыт применения Теории Z. Разработка и совершенствование моделей управления

	мультинациональной организацией, основные проблемы и перспективы.
--	---

4.3. Практические (семинарские) занятия

Темы практических занятий и их трудоемкость приведены в таблице 4.

Таблица 4 – Практические занятия и их трудоемкость

№ п/п	Темы практических занятий	Формы практических занятий	Трудоемкость , (час)	№ раздела дисциплины
Семестр 6				
1	Роль организации в вашей жизни.	Анализ учебной ситуации, дискуссия	2	2
2	Технология проведения деловой беседы. Спор Телефонный разговор Совещание	Моделирование ситуации. Решение управленческой задачи, дискуссия	2	3
3	Индивидуальная мотивация Групповая мотивация	Анализ учебной ситуации, дискуссия	2	4
4	Методика разрешения конфликтной ситуации	Моделирование ситуации. Решение управленческой задачи, дискуссия	2	5
Всего:			8	

4.4. Лабораторные занятия

Темы лабораторных занятий и их трудоемкость приведены в таблице 5.

Таблица 5 – Лабораторные занятия и их трудоемкость

№ п/п	Наименование лабораторных работ	Трудоемкость, (час)	№ раздела дисциплины
Учебным планом не предусмотрено			
Всего:			

4.5. Курсовое проектирование (работа)

Учебным планом не предусмотрено

4.6. Самостоятельная работа обучающихся

Виды самостоятельной работы и ее трудоемкость приведены в таблице 6.

Таблица 6 Виды самостоятельной работы и ее трудоемкость

Вид самостоятельной работы	Всего, час	Семестр 6, час
1	2	3
Изучение теоретического материала дисциплины (ТО)	48	48
Курсовое проектирование (КП, КР)		
Расчетно-графические задания (РГЗ)		
Выполнение реферата (Р)		
Подготовка к текущему контролю успеваемости (ТКУ)	40	40
Домашнее задание (ДЗ)		
Контрольные работы заочников (КРЗ)		
Подготовка к промежуточной аттестации (ПА)	40	40
Всего:	128	128

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся указаны в п.п. 6-11.

6. Перечень основной и дополнительной литературы

6.1. Основная литература

Перечень основной литературы приведен в таблице 7.

Таблица 7 – Перечень основной литературы

Шифр	Библиографическая ссылка / URL адрес	Кол-во экз в библиотеке (кроме электронных экз)
	Организационное поведение (Теория менеджмента: Организационное поведение). Практикум: Учебное пособие/Т.П.Хохлова - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 256 с. http://znanium.com/	
	Организационное поведение: Учебник / Резник С. Д., 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 460 с.: 60х90 1/16. - (Высшее образование) http://znanium.com/bookread2.php?book=467203	
	Организационное поведение / Виноградова И.М., Новичков В.И., Семенова В.В. - М.: Дашков и К, 2015. - 96 с http://znanium.com/bookread2.php?book=558072	
	Организационное поведение: Учебник для бакалавров/А.К.Семенов - М.: Дашков и К, 2015. - 272 с.: 60х90 1/16. - (Учебные издания для бакалавров) (Переплёт) http://znanium.com/bookread2.php?book=510164	

6.2. Дополнительная литература

Перечень дополнительной литературы приведен в таблице 8.

Таблица 8 – Перечень дополнительной литературы

Шифр	Библиографическая ссылка/ URL адрес	Кол-во экз в библиотеке (кроме электронных экз)
	Згонник, Л. В. Организационное поведение [Электронный ресурс] : Учебник / Л. В. Згонник. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. — 232 с. http://znanium.com/bookread2.php?book=513285	
	Лидерство Мацуситы: Уроки выдающегося предпринимателя XX века / Коттер Д.П., - 5-е изд. - М.: Альпина Пабли., 2016. - 254 с http://znanium.com/bookread2.php?book=914152	
	Лидерство / Шалунова М. - М.: Альпина Пабли., 2016. - 224 с.: 60x90 1/16. - (Harvard Business Review 10 лучших статей) http://znanium.com/bookread2.php?book=610310	
	Мотивация трудовой деятельности персонала: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Организационное поведение", "Мотивация персонала" / Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г., - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. http://znanium.com/bookread2.php?book=881197	

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети ИНТЕРНЕТ, необходимых для освоения дисциплины

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети ИНТЕРНЕТ, необходимых для освоения дисциплины приведен в таблице 9.

Таблица 9 – Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети ИНТЕРНЕТ, необходимых для освоения дисциплины

URL адрес	Наименование
http://znanium.com/	Менеджмент в России и за рубежом
https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=7715	Вопросы экономики
https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9611	Российский журнал менеджмента
https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9065	Российский экономический журнал
https://elibrary.ru/contents.asp?titleid=9270	Экономика и управление
http://www.lib.ua-ru.net/content/7422.html	Электронная студенческая библиотека
www.businessanalytica.ru	Бизнес Аналитика
http://www.ecsocman.edu.ru	Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент»
http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=546117	Управление. Научно-практический журнал, 2015, вып. 4 (10) - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 102 с.
http://www.gks.ru	Сайт Роскомстата
http://financepro.ru	«Профессионал в сфере финансов»
www.rhr.ru	Управление человеческими ресурсами России.

8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

8.1. Перечень программного обеспечения

Перечень используемого программного обеспечения представлен в таблице 10.

Таблица 10 – Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование
1	Microsoft Windows
2	Microsoft Office

8.2. Перечень информационно-справочных систем

Перечень используемых информационно-справочных систем представлен в таблице 11.

Таблица 11 – Перечень информационно-справочных систем

№ п/п	Наименование
1	ЭБС «ZNANIUM»
2	ЭБС «ЛАНЬ»

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Состав материально-технической базы представлен в таблице 12.

Таблица 12 – Состав материально-технической базы

№ п/п	Наименование составной части материально-технической базы	Номер аудитории (при необходимости)
1	Мультимедийная лекционная аудитория	
2	Аудитория для проведения практических занятий	
3	Помещение для самостоятельной работы	

10. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

10.1. Состав фонда оценочных средств приведен в таблице 13

Таблица 13 - Состав фонда оценочных средств для промежуточной аттестации

Вид промежуточной аттестации	Примерный перечень оценочных средств
Дифференцированный зачёт	Список вопросов; Тесты.

10.2. Перечень компетенций, относящихся к дисциплине, и этапы их формирования в процессе освоения образовательной программы приведены в таблице 14.

Таблица 14 – Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Номер семестра	Этапы формирования компетенций по дисциплинам/практикам в процессе освоения ОП
ОК-4 «способность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия»	
1	Иностранный язык
2	Иностранный язык
3	Иностранный язык
3	Правоведение
4	Иностранный язык

6	Деловой иностранный язык
6	Иностранный язык (второй)
6	Организационное поведение
7	Деловой иностранный язык
7	Деловые коммуникации
7	Иностранный язык (второй)
7	Моделирование бизнес-процессов
10	Конфликтология
ОК-6 «способность к самоорганизации и самообразованию»	
1	Иностранный язык
1	Информатика
1	История
1	История управленческой мысли
1	Математика. Аналитическая геометрия и линейная алгебра
1	Математика. Математический анализ
1	Физическая культура
2	Безопасность жизнедеятельности
2	Иностранный язык
2	Информатика
2	Математика. Математический анализ
2	Прикладная физическая культура (элективный модуль)
2	Учебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков
2	Философия
2	Экономика. Микроэкономика
3	Иностранный язык
3	Математика. Теория вероятностей и математическая статистика
3	Правоведение
3	Прикладная физическая культура (элективный модуль)
3	Статистика
3	Экономика организации
3	Экономика. Макроэкономика
4	Деловая этика
4	Иностранный язык
4	Институциональная экономика
4	Мировая экономика и международные экономические отношения
4	Организация связей с общественностью
4	Основы менеджмента
4	Прикладная физическая культура (элективный модуль)
4	Производственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
4	Психология и педагогика

4	Социально-экономическая статистика
5	Институциональная экономика
5	Информационные системы в менеджменте
5	Маркетинг
5	Мировая экономика и международные экономические отношения
5	Основы менеджмента
5	Социология и политология
5	Финансовый учет
6	Деловой иностранный язык
6	Иностранный язык (второй)
6	Информационные технологии
6	Исследование систем управления
6	Организационное поведение
6	Производственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
6	Теория организации
6	Финансовый анализ
7	Бизнес-планирование
7	Государственное и муниципальное управление
7	Деловой иностранный язык
7	Деловые коммуникации
7	Иностранный язык (второй)
7	Методы принятия управленческих решений
7	Моделирование бизнес-процессов
7	Управление качеством
7	Финансовые рынки и институты
8	Основы информационной безопасности
8	Управление проектами
8	Управление человеческими ресурсами
8	Управленческий учет
8	Финансовые рынки и институты
8	Финансовый менеджмент
9	Антикризисное управление
9	Оценка инвестиций
9	Стратегический менеджмент
9	Управление вознаграждением персонала
9	Управление изменениями
9	Управление операциями
9	Управление развитием персонала
9	Финансовый менеджмент
10	Деловое администрирование
10	Конфликтология
10	Корпоративная социальная ответственность

10	Производственная преддипломная практика
10	Риск-менеджмент
10	Стратегический менеджмент
10	Управление изменениями
10	Управленческое консультирование
ОПК-4 «способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации»	
4	Деловая этика
5	Маркетинг
6	Организационное поведение
7	Деловые коммуникации
ПК-2 «владение различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде»	
2	Учебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков
4	Деловая этика
4	Производственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
4	Психология и педагогика
6	Организационное поведение
9	Управление изменениями
9	Управление развитием персонала
10	Деловое администрирование
10	Конфликтология
10	Корпоративная социальная ответственность
10	Управление изменениями
10	Управленческое консультирование
ПК-9 «способность оценивать воздействие макроэкономической среды на функционирование организаций и органов государственного и муниципального управления, выявлять и анализировать рыночные и специфические риски, а также анализировать поведение потребителей экономических благ и формирование спроса на основе знания экономических основ поведения организаций, структур рынков и конкурентной среды отрасли»	
3	Экономика. Макроэкономика
4	Организация связей с общественностью
5	Маркетинг
6	Организационное поведение
6	Производственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
7	Бизнес-планирование
7	Государственное и муниципальное управление

10.3. В качестве критериев оценки уровня сформированности (освоения) у обучающихся компетенций применяется шкала модульно–рейтинговой системы университета. В таблице 15 представлена 100–балльная и 4–балльная шкалы для оценки сформированности компетенций.

Таблица 15 –Критерии оценки уровня сформированности компетенций

Оценка компетенции		Характеристика сформированных компетенций
100-балльная шкала	4-балльная шкала	
$85 \leq K \leq 100$	«отлично» «зачтено»	- обучающийся глубоко и всесторонне усвоил программный материал; - уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает; - опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью направления; - умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи; - делает выводы и обобщения; - свободно владеет системой специализированных понятий.
$70 \leq K \leq 84$	«хорошо» «зачтено»	- обучающийся твердо усвоил программный материал, грамотно и по существу излагает его, опираясь на знания основной литературы; - не допускает существенных неточностей; - увязывает усвоенные знания с практической деятельностью направления; - аргументирует научные положения; - делает выводы и обобщения; - владеет системой специализированных понятий.
$55 \leq K \leq 69$	«удовлетворительно» «зачтено»	- обучающийся усвоил только основной программный материал, по существу излагает его, опираясь на знания только основной литературы; - допускает несущественные ошибки и неточности; - испытывает затруднения в практическом применении знаний направления; - слабо аргументирует научные положения; - затрудняется в формулировании выводов и обобщений; - частично владеет системой специализированных понятий.
$K \leq 54$	«неудовлетворительно» «не зачтено»	- обучающийся не усвоил значительной части программного материала; - допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении проблем в конкретном направлении; - испытывает трудности в практическом применении знаний; - не может аргументировать научные положения; - не формулирует выводов и обобщений.

10.4. Типовые контрольные задания или иные материалы:

1. Вопросы (задачи) для экзамена (таблица 16)

Таблица 16 – Вопросы (задачи) для экзамена

№ п/п	Перечень вопросов (задач) для экзамена
	Учебным планом не предусмотрено

2. Вопросы (задачи) для зачета / дифференцированного зачета (таблица 17)

Таблица 17 – Вопросы (задачи) для зачета / дифф. зачета

№ п/п	Перечень вопросов (задач) для зачета / дифференцированного зачета
	1. Источники организационного поведения. Уровни организации. Проблемное поле организационного поведения 2. Организации и их значение. 3. Менеджеры в организации. Роли менеджера. Управленческое мастерство. Виды управленческой деятельности. 4. Типология личности. Практическое применение. 5. Типология Психометрия. Практическое применение. 6. Группы в организации. Понятие группы. Структура социальной группы. 7. Роль групп в организации. Групповая структура: формальная и неформальная. 8. Социометрия: характеристика метода. Социометрическая матрица группы. 9. Природа власти и её определение. 10. Ресурсы и источники власти. 11. Субъект и объект власти. Мотивация власти и подчинения. 12. Классификация власти. 13. Стратегии влияния (доминирование, авторитет и лидерство). 14. Определение лидерства и его слагаемые. 15. Концепции изучения лидерства: концепция лидерских качеств. 16. Концепции поведенческого лидерства. 17. Концепции ситуационного лидерства. 18. Концепция харизматического лидерства. Этика и харизма. 19. Концепция преобразующего лидерства, или лидерство для изменений. 20. Определение конфликта. Основные признаки и причины конфликта. 21. Структура конфликта. 22. Классификация конфликтов. 23. Динамика конфликта. 24. Модели и стратегии поведения в конфликте. Типология стилей и стратегий поведения и разрешения конфликтов. 25. Технологии управления конфликтами. Содержание управления конфликтами. 26. Регулирование конфликта, технологии регулирования конфликта. 27. Разрешение конфликта. Способы и алгоритм управления конфликтом. 28. Коммуникация в организациях. 29. Организационная культура. Понятие, составляющие, свойства, функции, методы изучения. 30. Типологии организационных культур.

3. Темы и задание для выполнения курсовой работы / выполнения курсового проекта (таблица 18)

Таблица 18 – Примерный перечень тем для выполнения курсовой работы / выполнения курсового проекта

№ п/п	Примерный перечень тем для выполнения курсовой работы / выполнения курсового проекта
	Учебным планом не предусмотрено

4. Вопросы для проведения промежуточной аттестации при тестировании (таблица 19)

Таблица 19 – Примерный перечень вопросов для тестов

№ п/п	Примерный перечень вопросов для тестов
-------	--

1. Организационное поведение это:

- a. наука о том, как люди ведут себя в организации и, каким образом их поведение влияет на результаты ее работы;
- b. изучение документооборота главного менеджера по персоналу на предприятии;
- c. нормальный процесс выработки, обоснования и принятия управленческих решений главным менеджером;
- d. один из наиболее интересных и полезных курсов прослушанных мной;
- e. понимание и объяснение поступков людей, работающих в фирме или на предприятии.

2. Выделите организационные методы поведения в профессиональной деятельности:

- a. планирование;
- b. инструктирование;
- c. делегирование;
- d. согласование;
- e. контролирование;
- f. убеждение.

3. Какие цели являются конструктивными:

- a. завести решение проблемы в тупик;
- b. превратить дискуссию в схоластический спор;
- c. выработать коллективное мнение, коллективную позицию;
- d. привлечь на свою сторону как можно больше лиц готовых к сотрудничеству.

4. Какие вопросы являются закрытыми

- a. подобные вопросы нуждаются в объяснении, развитии
- b. требующие односложного ответа
- c. направляющие разговор, оценивающие собеседника и держащие ситуацию под контролем

5. Лидерство организации это:

- a. способность оказывать влияние на других людей, направляя их усилия на достижение целей организации;
- b. индивид, гармонично сочетающий в себе лидерские и менеджерские качества;
- c. менеджер или руководитель организации;
- d. тип управленческого взаимодействия, основанный на наиболее эффективном для данной ситуации сочетании различных источников власти и направленный на побуждение людей к достижению общих целей.

6. Мотивация это:

- a. осознанное, внутреннее побуждение индивида к активности;
- b. наука, регламентирующая распределение ресурсов внутри группы;
- c. формирование и поддержание у сотрудников требуемых стандартов поведения в соответствии с моделями поведения.

7. Делегирование это

- a. всегда постановка целей перед кем-то и одновременно предоставление средств для их достижения при сохранении ответственности за получение качественных результатов;
- b. обмен идеями, мнениями и информацией в устном или письменном виде посредством символов или действий;
- c. процесс опробования, адаптации и использования новых установок или методов

8. Невербальная коммуникация это

- a. мимика, жесты, взгляды, паузы, знаки приветствия, восклицания и т.д.;
- b. сложный комплекс жестов, мимики и речи, предназначенные для осуществления коммуникаций между субъектами;
- c. все средства общения

9. Организационное поведение включает следующие основные компоненты:

- a. индивида;
- b. группу;

- c. организацию;
- d. технологии;
- e. структуру;
- f. финансы

10. Удовлетворенность трудом работника зависит от факторов:

- a. характер и содержание работы;
- b. достойная оплата и возможность продвижения;
- c. состояние рабочего места и его окружение;
- d. сослуживцы и руководство
- e. все вышеперечисленное.

11. Восприятие это:

- a. процесс получения из окружения и обработка информации;
- b. оценка отдельных аспектов работы с помощью бальной системы с последующим суммированием;
- c. способность личности понимать и правильно оценивать окружающую обстановку, чтобы выработать линию поведения;
- d. свойство личности, выражающееся в постоянном стремлении использовать открывающиеся возможности.

12. Укажите основные черты конфликта

- a. наличие противоречий между субъектами;
- b. длительность переживания негативных эмоций;
- c. деструктивный характер конфликта;
- d. противодействие субъектов друг другу;
- e. негативные эмоции по отношению друг к другу

13. Укажите верное и полное определение социального конфликта:

- a. открытое противоборство, столкновение двух или более субъектов – участников социального взаимодействия, причинами которого являются несовместимые потребности, интересы и ценности участников конфликта;
- b. предельный случай обострения социальных противоречий, выражающийся в столкновении интересов различных социальных общностей – классов, наций, государств, различных социальных групп, социальных институтов и т.п., обусловленный противоположностью или существенным различием их интересов, целей, тенденций развития;
- c. явное состояние противоборства объективно расходящихся интересов, целей и тенденций развития социальных объектов, на почве противодействия существующему общественному порядку;
- d. ситуация, когда стороны взаимодействия преследуют какие-то свои цели;
- e. способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычно сопровождающийся негативными эмоциями.

14. Укажите функции общения:

- a. подтверждение;
- b. объединение – разъединения людей;
- c. развитие – деградация людей;
- d. организация и поддержание межличностных отношений.

15. Чем характеризуется авторитарный режим управления?

- a. менеджер имеет полную власть;
- b. менеджер сохраняет за собой право на любые чрезвычайные полномочия; подчиненные полностью и безоговорочно зависимы от своего руководителя;
- c. подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
- d. всё вышесказанное верно.

16. Чем характеризуется демократический режим управления?

- a. подчиненные осуществляют контроль над методами управления
- b. руководитель сохраняет за собой право на все решения;
- c. сотрудники во всём и полностью зависимы от своего руководителя;
- d. подчиненные не имеют возможности высказать свое мнение;
- e. менеджер не имеет никаких преград для использования власти.

17. Что ставится во главу угла при управлении, основанном на участии?

- a. участие подчиненных в процессе принятия решений;
- b. руководитель учитывает рекомендации специалистов;

- с. руководитель учитывает идеи и оценки, сделанные любым из членов коллектива;
- д. руководитель советуется с большим кругом подчинённых до того, как принять решение;
- е. всё сказанное верно.

18. Какие вопросы не входят в критический анализ поведение во время беседы?

- а. четко ли были сформулированы вопросы;
- б. не забыты ли главные вопросы;
- с. всегда ли были получены удовлетворительные ответы на любой вопрос;
- д. какая погода была во время бесед
- е. говорил ли мне собеседник, что думал, или же пытался сообщить то, что я хотел услышать.

19. Какие известны методы проведения деловых бесед?

- а. метод регламентированной беседы;
- б. метод целенаправленной беседы;
- с. метод свободной беседы;
- д. беседа о личной жизни третьих лиц;
- е. первые три метода.

20. Что относится к процессу подготовки к деловой беседы?

- а. составление плана беседы;
- б. составление вопросов к собеседнику;
- с. получение краткой справки о деловых качествах собеседника;
- д. продумывание возможных ответов на вопросы собеседника;
- е. все перечисленное.

5. Контрольные и практические задачи / задания по дисциплине (таблица 20)

Таблица 20 – Примерный перечень контрольных и практических задач / заданий

№ п/п	Примерный перечень контрольных и практических задач / заданий
1	Задание № 1. Представьте себе ситуацию: в компанию приходит новый руководитель, который пытается абсолютно правильно, как ему кажется, воздействовать на корпоративную культуру, формировать мотиваторы коллектива в целом и каждого сотрудника в отдельности. Однако завоевать лидерские позиции ему пока не удалось. Значительным авторитетом пользуется некий неформальный лидер, который придерживается ценностей, существенно отличающихся от тех, что пытается внедрить новый начальник. Каковы возможные негативные последствия подобной ситуации? Как должен поступить грамотный руководитель, чтобы нейтрализовать подобные последствия и добиться своих целей?
2	Задание № 2. Используя описание учебной ситуации, составьте блок-схему конфликтной ситуации после выявления всех ее участников, их интересов и позиций, а также ресурсов и возможных вариантов действий. Рассмотрите варианты воздействия на ситуацию и оцените последствия каждого варианта:
3	Задание № 3. Используя описание учебной ситуации: определите какие типы группы существуют в данном случае? Охарактеризуйте руководителя, какова его роль в деятельности группы? Каковы основные неформальные роли членов бригады? Возможные причины формирования такой рабочей бригады? Охарактеризуйте нормы поведения, сформировавшиеся в бригаде. Каковы причины неприятия в группу? Как можно изменить сложившуюся ситуацию и отношение бригады к работе? Обоснуйте предложенные вами варианты.
4	Задание № 4. Проведите анализ ролевой структуры руководства предложенной в учебной ситуации организации или структурного подразделения. Результат можно представить в табличной форме отмечая крестиком совпадение ролей у конкретных личностей.
5	Задание № 5. Разработайте социальную структуру Вашей организации или структурного подразделения по признакам пола, возраста, стажа работы, образования. Представьте материал в виде диаграмм. Подготовьте краткие выводы по результатам анализа и рекомендации по совершенствованию социальной структуры коллектива.

6	Задание № 6. В коллектив пришел новый работник, сформулируйте группу проблем, с которой может столкнуться работник при вхождении в организацию и сформулируйте группу проблем, с которой столкнется, вероятно, организация.				
7	Задание № 7. Разработайте цели, миссию и задачи организации, если она изначально носит адхократическую направленность.				
8	Задание № 8. Проанализируйте приведенные ниже высказывания с точки зрения мотивации кандидатов. Осуществите, лингвистический анализ речи, а именно анализ коннотативного (оценочного) значения слов, показывающий отношение кандидата к различным сферам деятельности, выявляющий его приоритеты и мотиваторы. Обоснуйте свое решение 1. На предпоследнем месте работы мне приходилось выполнять очень много рутинной работы, я должна была отказаться от разработки новых видов тренингов и довольствоваться проведением типовых программ. А вот последнее место дает очень много шансов проявить себя, создать что-то свое и опробовать это на практике. Сейчас я вынуждена заниматься поиском новой работы только потому, что компания закрывается. 2.Сейчас в большей степени я выполняю административно -управленческие функции, чем работаю непосредственно с клиентами и строю схемы дистрибуции, как это было на предыдущем месте работы и такое положение вещей меня устраивает. Так как, здесь у меня есть возможность проявить себя, внести что-то новое и добиться хороших, видимых результатов. 3.Моя работа всегда была связана с преподаванием. Мне интересно постоянно совершенствовать свое профессиональное мастерство, посещая различные тренинги, мастер -классы. Мне доставляет удовольствие узнавать новое и применять его в практике. 4.Я знаю, что я хороший профессионал. И я хочу, чтобы это было достойно оценено моим руководством. И я знаю, что моя рыночная цена не соответствует тому, как меня оценивает работодатель. Именно поэтому я ищу новую работу.				
9	Задание № 9. Ваша деятельность зависима от формальной организации, но в основном приходится взаимодействовать по бригадной форме работы, и соответственно в большей степени Вы работаете в сфере неформальной организации. Сформулируйте критерии психологического подхода к данной неформальной организации.				
10	Задание № 10. Заполните обе графы приведенной ниже таблицы, если требуется указать основную группу целей для организаций: <table border="1"> <thead> <tr> <th>Индивидуалистическая организация</th><th>Корпоративная организация</th></tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td><td> </td></tr> </tbody> </table>	Индивидуалистическая организация	Корпоративная организация		
Индивидуалистическая организация	Корпоративная организация				
11	Задание № 11. Разработайте тактику поведения интровертированного работника в клановой организации. Ответ обоснуйте.				
12	Задание № 12. Разработайте ролевую характеристику работника в управленческой команде, если его групповая роль исследователь ресурсов. Воспользуйтесь следующей схемой: функции работника; свойства личности; тип личности.				
13	Задание № 13. Раскройте и дополните факторы, влияющие на организационное поведение: Макроэкономические факторы: Микроэкономические факторы: Социально-культурные факторы:				

10.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и / или опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, содержатся в Положениях «О текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов ГУАП, обучающихся по программам высшего образования» и «О модульно-рейтинговой системе оценки качества учебной работы студентов в ГУАП».

11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Целью дисциплины «Организационное поведение» является формирование у обучающихся системных знаний о поведении людей в различных социальных организациях, на различных уровнях управления, в различных сферах человеческой деятельности, влиянии функциональной и личностной компоненты коммуникативных отношений, социально-психологических особенностях взаимодействия людей, структуре мотивационных факторов поведения людей в организации; формирование практических навыков управления поведением людей в организации.

Методические указания для обучающихся по освоению лекционного материала

Основное назначение лекционного материала – логически стройное, системное, глубокое и ясное изложение учебного материала. Назначение современной лекции в рамках дисциплины не в том, чтобы получить всю информацию по теме, а в освоении фундаментальных проблем дисциплины, методов научного познания, новейших достижений научной мысли. В учебном процессе лекция выполняет методологическую, организационную и информационную функции. Лекция раскрывает понятийный аппарат конкретной области знания, её проблемы, дает цельное представление о дисциплине, показывает взаимосвязь с другими дисциплинами.

Планируемые результаты при освоении обучающимся лекционного материала:

- получение современных, целостных, взаимосвязанных знаний, уровень которых определяется целевой установкой к каждой конкретной теме;
- развитие профессионально-деловых качеств и самостоятельного творческого мышления;
- появление интереса, необходимого для самостоятельной работы;
- получение знаний о современном уровне развития науки и техники и о прогнозе их развития на ближайшие годы;
- научиться методически обрабатывать материал (выделять главные мысли и положения, приходить к конкретным выводам, повторять их в различных формулировках);
- получение точного понимания всех необходимых терминов и понятий.

Структура предоставления лекционного материала:

- изложение основных теоретических вопросов в рамках рассматриваемой темы;
- описание методов/инструментов (моделей) менеджмента в рамках рассматриваемой темы с использованием примеров;
- ответы на вопросы студентов по пониманию границ описания/ трактовки ключевых терминов инструментов менеджмента, либо по аспектам применения инструментов;
- обсуждение сложных для немедленного восприятия методов/инструментов (моделей) менеджмента, используя интерактивные формы обучения;
- выводы и обобщение изложенного материала;
- ответы на возникающие вопросы по теме лекции.

Лекционный материал, как правило, сопровождается демонстрацией слайдов. При обсуждении сложных тем курса используется раздаточный материал. При завершении рассматриваемой темы дается краткий комментарий ее связи с другими темами курса.

Методические материалы для освоения лекционного материала.

1. Источники, представленные в разделах 6 и 7 РПД.

Методические указания по работе студентов на лекции.

Студентам необходимо регулярно посещать лекции по дисциплине в соответствии с расписанием занятий, внимательно слушать преподавателя, делая соответствующие записи в конспектах лекций.

Если при обсуждении на лекции методов/инструментов менеджмента у студента остались вопросы по толкованию терминов и/или применению предложенного преподавателем теоретического материала, студенту необходимо сформулировать и записать в конспекте лекций соответствующие вопросы, задать их преподавателю.

При посещении лекционных занятий студенты обязаны:

- руководствоваться расписанием занятий;
- соблюдать правила работы и поведения в лекционной аудитории, объявленные преподавателем;
- совместно с преподавателем и другими студентами обсуждать сложные и/или спорные вопросы по толкованию терминов и применению рассматриваемых в дисциплине инструментов (моделей) менеджмента, делать соответствующие записи в конспекте лекций.

Методические указания для обучающихся по прохождению практических занятий

Практическое занятие является одной из основных форм организации учебного процесса, заключающейся в выполнении обучающимися под руководством преподавателя комплекса учебных заданий с целью усвоения научно-теоретических основ учебной дисциплины, приобретения умений и навыков, опыта творческой деятельности.

Целью практических занятий для обучающегося по дисциплине являются:

- понять возможности и особенности применения теоретических методов, моделей и инструментов менеджмента в практической деятельности менеджера;
- сформировать и развить навыки студентов по применению теоретических моделей и инструментов менеджмента;
- развить навыки анализа учебной ситуации, используя теоретические инструменты;
- познакомить с технологиями решения управленческих задач и развить навыки студентов по применению технологий, как индивидуально, так и в малой группе;
- углубить понимание того, как процесс общения в малой группе превратить в источник полезных знаний;
- развить навыки групповой работы;
- развить навыки подготовки доклада о применении теории к практической ситуации.

Планируемые результаты при освоении обучающимся практических занятий:

- закрепление, углубление, расширение и детализация знаний при решении конкретных задач;
- развитие познавательных способностей, самостоятельности мышления, творческой активности;
- овладение новыми методами и методиками изучения данной дисциплины;
- выработка способности логического осмысления полученных знаний для выполнения заданий;
- обеспечение рационального сочетания коллективной и индивидуальной форм обучения.

Функции практических занятий: познавательная, развивающая, воспитательная.

По характеру выполняемых обучающимися заданий по практическим занятиям подразделяются на:

- ознакомительные, проводимые с целью закрепления и конкретизации изученного теоретического материала;
- аналитические, ставящие своей целью получение новой информации на основе формализованных методов;
- творческие, связанные с получением новой информации путем самостоятельно выбранных подходов к решению задач.

Методические указания для обучающихся по прохождению самостоятельной работы

В ходе выполнения самостоятельной работы, обучающийся выполняет работу по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

В процессе выполнения самостоятельной работы, у обучающегося формируется целесообразное планирование рабочего времени, которое позволяет им развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивает высокий уровень успеваемости в период обучения, помогает получить навыки повышения профессионального

В ходе выполнения самостоятельной работы, обучающийся выполняет работу по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия.

В процессе выполнения самостоятельной работы, у обучающегося формируется целесообразное планирование рабочего времени, которое позволяет им развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивает высокий уровень успеваемости в период обучения, помогает получить навыки повышения профессионального уровня.

В соответствии с учебным планом дисциплины «Организационное поведение» студенты выполняют 1 контрольную работу, что служит допуском к экзамену по курсу.

Контрольная работа состоит из двух частей, включающих в себя практические и теоретические аспекты.

В первой части работы студенту предлагается выполнить доклад.

Во второй части контрольной работы необходимо выполнить практическое задание в соответствии с вариантом

Тематика заданий для выполнения контрольных работ для обучающихся заочной формы обучения:

Тема 1. Организационное поведение и менеджмент

Тема 2. Личность, поведение и организация

Тема 3. Восприятия, ценности и аттитюды личности

Тема 4. Индивидуальные потребности и мотивация

Тема 5. Группы в организации

Тема 6. Лидерство в группе

Тема 7. Конфликты, стрессы, межгрупповое взаимодействие

Тема 8. Формальные отношения и поведение в организации

Методические указания для обучающихся по прохождению промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация обучающихся предусматривает оценивание промежуточных и окончательных результатов обучения по дисциплине. Она включает в себя:

- экзамен – форма оценки знаний, полученных обучающимся в процессе изучения всей дисциплины или ее части, навыков самостоятельной работы, способности применять их для решения практических задач. Экзамен, как правило, проводится в период экзаменационной сессии и завершается аттестационной оценкой «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»;

Система оценок при проведении промежуточной аттестации осуществляется в соответствии с требованиями Положений «О текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации студентов ГУАП, обучающихся по программы высшего образования» и «О модульно-рейтинговой системе оценки качества учебной работы студентов в ГУАП».

Лист внесения изменений в рабочую программу дисциплины

Дата внесения изменений и дополнений. Подпись внесшего изменения	Содержание изменений и дополнений	Дата и № протокола заседания кафедры	Подпись зав. кафедрой