

федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ  
АЭРОКОСМИЧЕСКОГО ПРИБОРОСТРОЕНИЯ»

---

Кафедра №85

«УТВЕРЖДАЮ»

Руководитель направления

д.э.н., проф.

(должность, уч. степень, звание)

 В.Б. Сироткин

(подпись)

«30» апреля 2020 г

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«Организационное поведение»

(Название дисциплины)

Код направления	38.03.02
Наименование направления/ специальности	Менеджмент
Наименование направленности	Управление человеческими ресурсами
Форма обучения	очная

Санкт-Петербург 2020 г.

## Лист согласования рабочей программы дисциплины

Программу составил(а)

доц., к.э.н.

должность, уч. степень, звание



подпись, дата

24.04.20

С.В. Дмитриева

инициалы, фамилия

Программа одобрена на заседании кафедры № 85

«27» апреля 2020 г, протокол № 10

Заведующий кафедрой № 85

д.э.н., проф.

должность, уч. степень, звание



подпись, дата

27.04.20

В.Б. Сироткин

инициалы, фамилия

Ответственный за ОПВО 38.03.02(03)

доц., к.э.н.

должность, уч. степень, звание



подпись, дата

27.04.20

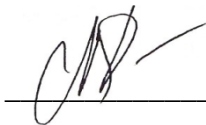
С.В. Дмитриева

инициалы, фамилия

Заместитель директора института (факультета) № 8 по методической работе

доц., к.э.н., доц.

должность, уч. степень, звание



подпись, дата

27.04.20

Л.Г. Фетисова

инициалы, фамилия

## Аннотация

Дисциплина «Организационное поведение» входит в базовую часть образовательной программы подготовки обучающихся по направлению 38.03.02 «Менеджмент» направленность «Управление человеческими ресурсами». Дисциплина реализуется кафедрой №85.

Дисциплина нацелена на формирование у выпускника

общекультурных компетенций:

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. Знание закономерностей организационного поведения личности, современных форм и методов воздействия на поведение, принципов формирования групп, объединённых едиными целями и выявление особенностей обоснования методов воздействия на организационное поведение, способствующего повышению эффективности деятельности всей организации, является ключевым фактором 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 3 зачетных единицы, 108 часов.

Язык обучения по дисциплине «русский».

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

### 1.1. Цели преподавания 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.

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

В результате освоения дисциплины обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

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 своих 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:

- осуществлять построение внутренней информационной системы организации для сбора информации с целью принятия решений, планирования деятельности и контроля;
- использовать правила и методы ведения деловых бесед;
- логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь;
- активно взаимодействовать в команде и вносить вклад в общий результат работы.

владеть навыками:

- проведения совещаний и деловой переписки;
- навыками применения современных технологий общения при управлении группами в организации;
- навыком восприятия профессиональной деловой терминологии;

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;
- технологии управления конфликтами в современных организациях, а также методы разрешения конфликтов

уметь:

- оценивать влияние структурных и культурных факторов на восприятие стратегий управлению персоналом конкретной организации;
- ситуативно уместно предлагать мероприятия, повышающие сплоченность групп, учитывая результаты аудита межличностной совместимости персонала;
- использовать современный инструментарий для разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе;
- определять основные этапы развития конфликтов и предотвращать их нежелательные формы проявления;

владеть навыками:

- и приемами эффективной индивидуальной работы, в качестве члена команд, обладая навыками публичных деловых и научных коммуникаций.
- 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.

уметь:

- определять особенность управления организационным поведением в соответствии со стадией развития организации;
- диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;

владеть навыками:

- извлечения необходимой информации о социально значимых проблемах из профессиональной литературы и внутренних документах на русском и/или иностранном языках;
- 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:

- основы социального государства;
- история управленческой мысли;
- концепции современного естествознания;
- культурология;
- основы менеджмента;
- психология и педагогика;
- теория организации.

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

- управление человеческими ресурсами;
- исследование систем управления;
- управление операциями;
- методы принятия управленческих решений;
- деловая этика;
- управление развитием персонала

- конфликтология
- управление вознаграждением персонала
- управление изменениями;
- стратегический менеджмент.

### 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
		№5
1	2	3
<b>Общая трудоемкость дисциплины, ЗЕ/(час)</b>	4/ 144	4/ 144
<i>Аудиторные занятия</i> , всего час., <i>В том числе</i>	68	68
лекции (Л), (час)	34	34
Практические/семинарские занятия (ПЗ), (час)	34	34
лабораторные работы (ЛР), (час)		
курсовой проект (работа) (КП, КР), (час)		
Экзамен, (час)		
<b>Самостоятельная работа</b> , всего (час)	76	76
<b>Вид промежуточного контроля:</b> зачет, дифф. зачет, экзамен (Зачет, Дифф. зач, Экз.)	Дифф. Зач.	Дифф. Зач.

### 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 5					
Раздел 1. Природа поведения человека в организации, основные положения теории поведения человека в организации Тема 1.1. Социально-биологические	7	14			16

факторы человеческого поведения Тема 1.2. Социально-психологические особенности поведения человека					
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	10	8			18
Раздел 3. Мотивация и результативность организации Тема 3.1. Понятие и сущность мотивационных процессов Тема 3.2. Современные теории мотивации	7	8			20
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	10	4			22
Раздел 5. Организационное поведение в системе международного бизнеса Тема 5.1. Глобализация и организационное поведение. Тема 5.2. Стили управления в международных организациях.					
Итого в семестре:	34	34			76
Итого:	34	34	0	0	76

#### 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
1	<p><u>Раздел 1. Природа поведения человека в организации, основные положения теории поведения человека в организации.</u></p> <p><b>Тема 1.1. Социально-биологические факторы человеческого поведения</b>  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.</p>



	<p>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.</p> <p><b>Тема 1.2. Социально-психологические особенности поведения человека</b></p> <p>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.).</p>
2	<p><u>Раздел 2 Личность и организация.</u></p> <p><b>Тема 2.1. Формальные и неформальные группы, их роль и взаимосвязь</b></p> <p>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. Различия механизмов образования формальных и неформальных групп. Основные направления влияния неформальных групп на деятельность формальных групп: социальный контроль, сопротивление переменам, неформальные лидеры.</p> <p><b>Тема 2.2. Формирование группового поведения в организации</b></p> <p>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.</p> <p><b>Тема 2.3. Управление поведением в организации</b></p> <p>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.</p>
3	<p><u>Раздел 3. Мотивация и результативность организации</u></p> <p><b>Тема 3.1. Понятие и сущность мотивационных процессов</b></p> <p>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.</p> <p><b>Тема 3.2. Современные теории мотивации</b></p> <p>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</p>

	<p>потребностей и применимость их в практике управления поведением людей в организации. Мотивация и компенсация.</p>
4	<p><u>Раздел 4. Лидерство и изменения в организации</u>  <b>Тема 4.1. Власть и влияние</b>          Понятие «лидерства», «влияния» и «власти». Необходимость власти в управлении. Балансирование власти руководителей и подчиненных. Формы власти: принуждение, вознаграждение, экспертная, 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.  <b>Тема 4.2. Основные теории лидерства</b>          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 Мутона). 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.  <b>Тема 4.3. Конфликт, его природа и разрешения</b>          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.  <b>Тема 4.4. Персональное развитие в организации</b>          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.</p>
5	<p><u>Раздел 5. Организационное поведение в системе международного бизнеса</u> <b>Тема 5.1. Глобализация и организационное поведение.</b>          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.  <b>Тема 5.2. Стили управления в международных организациях.</b>          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.</p>

### 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 5				
1	Роль организации в вашей жизни. Психологическое равновесие: методы стабилизации; Игры в общении; Группа и коллектив.	Анализ учебной ситуации, дискуссия	6	2
2	Технология проведения деловой беседы. Спор Телефонный разговор Совещание Теория убеждения Внушение и подражание Аргументация: техника и тактика	Моделирование ситуации. Решение управленческой задачи, дискуссия	10	2
3	Индивидуальная мотивация Групповая мотивация Особенности процессуальных теорий мотивации Власть, успех, причастность	Анализ учебной ситуации, дискуссия	10	3
4	Методика разрешения конфликтной ситуации	Моделирование ситуации. Решение управленческой задачи, дискуссия	8	3
Всего:			34	

#### 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 5, час
1	2	3
<b>Самостоятельная работа, всего</b>	76	76
изучение теоретического материала дисциплины (ТО)	40	40
курсовое проектирование (КП, КР)		
расчетно-графические задания (РГЗ)		
выполнение реферата (Р)		
Подготовка к текущему контролю (ТК)	36	36
домашнее задание (ДЗ)		
контрольные работы заочников (КРЗ)		

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

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся указаны в п.п. 8-10.

## 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	Количество экземпляров в библиотеке (кроме электронных экземпляров)
	Организационное поведение: Учебник / Резник С. Д., 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 460 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование) <a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=467203">http://znanium.com/bookread2.php?book=467203</a>	
	Организационное поведение: Учебник для бакалавров/А.К.Семенов - М.: Дашков и К, 2015. - 272 с.: 60x90 1/16. - (Учебные издания для бакалавров) <a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=510164">http://znanium.com/bookread2.php?book=510164</a>	
	Организационное поведение: Учебник для бакалавров/Л. В. Згонник - М.: Дашков и К, 2020. - 230 с.. - (Учебные издания для бакалавров) <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=358210">https://znanium.com/catalog/document?id=358210</a>	

### 6.2. Дополнительная литература

Перечень дополнительной литературы приведен в таблице 8.

Таблица 8 – Перечень дополнительной литературы

Шифр	Библиографическая ссылка/ URL адрес	Количество экземпляров в библиотеке (кроме электронных экземпляров)
	Згонник, Л. В. Организационное поведение [Электронный ресурс] : Учебник / Л. В. Згонник. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2015. — 232 с. <a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=513285">http://znanium.com/bookread2.php?book=513285</a>	
	Лидерство Мацуситы: Уроки выдающегося предпринимателя XX века / Коттер Д.П., - 5-е изд. - М.:Альпина Пабли., 2016. - 254 с <a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=914152">http://znanium.com/bookread2.php?book=914152</a>	
	Организационное поведение (Теория менеджмента: Организационное поведение). Практикум: Учебное пособие/Т.П.Хохлова - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 256 с. <a href="http://znanium.com/">http://znanium.com/</a>	
	Лидерство / Шалунова М. - М.:Альпина Пабли., 2016. - 224 с.: 60x90 1/16. - (Harvard Business Review 10 лучших статей) <a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=610310">http://znanium.com/bookread2.php?book=610310</a>	
	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. <a href="http://znanium.com/bookread2.php?book=881197">http://znanium.com/bookread2.php?book=881197</a>	

## 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

<u>URL адрес</u>	<u>Наименование</u>
<a href="http://elibrary.ru">http://elibrary.ru</a>	крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 14 млн научных статей и публикаций.
<a href="http://www.gks.ru">http://www.gks.ru</a>	официальный сайт Госкомстата РФ
<a href="http://www.niitru.ru">http://www.niitru.ru</a>	официальный сайт Института труда и социального страхования Минздравсоцразвития РФ (НИИ труда)
<a href="http://www.ilo.ru">www.ilo.ru</a>	официальный сайт Международной организации труда
<a href="http://www.hr-portal.ru">http://www.hr-portal.ru</a>	HR-портал (сообщество профессионалов)
<a href="http://www.hrm.ru">http://www.hrm.ru</a>	сайт для HR-менеджеров
<a href="http://www.ecsocman.edu.ru">www.ecsocman.edu.ru</a>	Федеральный образовательный портал «Экономика, Социология, Менеджмент».
<a href="http://lms.guap.ru/course/view.php?id=1750">http://lms.guap.ru/course/view.php?id=1750</a>	Единая электронная образовательная среда ГУАП

## **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
1	<b>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа</b> – укомплектована специализированной (учебной) мебелью, набором демонстрационного оборудования и учебно-наглядными пособиями, обеспечивающими тематические иллюстрации, соответствующие рабочим учебным программам дисциплин (модулей).
2	<b>Учебная аудитории для проведения практических занятий</b> - Аудитория укомплектована специализированной (учебной) мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.
3	<b>Помещение для самостоятельной работы</b> – укомплектовано специализированной (учебной) мебелью, оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечено доступом в электронную информационно-образовательную среду организации
4	<b>Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации</b> - укомплектована специализированной (учебной) мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации.

## **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; Задачи. 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-6 «способность к самоорганизации и самообразованию»	
1	История
1	История управленческой мысли
1	Иностранный язык
1	Математика. Математический анализ
1	Безопасность жизнедеятельности
1	Физическая культура
1	Информатика
1	Экономика. Микроэкономика
2	Иностранный язык
2	Прикладная физическая культура (элективный модуль)
2	Информатика
2	Учебная практика по получению первичных профессиональных умений и навыков
2	Математика. Математический анализ
2	Философия
2	Математика. Аналитическая геометрия и линейная алгебра
2	Экономика. Макроэкономика
2	Правоведение
3	Математика. Теория вероятностей и математическая статистика
3	Прикладная физическая культура (элективный модуль)
3	Институциональная экономика
3	Социология и политология
3	Мировая экономика и международные экономические отношения
3	Статистика
3	Иностранный язык
3	Экономика организации
3	Основы менеджмента
4	Институциональная экономика
4	Прикладная физическая культура (элективный модуль)
4	Психология и педагогика

4	Деловая этика
4	Социально-экономическая статистика
4	Организация связей с общественностью
4	Теория организации
4	Иностранный язык
4	Финансовый учет
4	Основы менеджмента
4	Производственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
4	Мировая экономика и международные экономические отношения
5	Информационные системы в менеджменте
5	Моделирование бизнес-процессов
5	Организационное поведение
5	Деловые коммуникации
5	Прикладная физическая культура (элективный модуль)
5	Маркетинг
5	Финансовые рынки и институты
5	Финансовый анализ
5	Методы принятия управленческих решений
5	Деловой иностранный язык
5	Иностранный язык (второй)
6	Финансовый менеджмент
6	Управленческий учет
6	Информационные технологии
6	Финансовые рынки и институты
6	Прикладная физическая культура (элективный модуль)
6	Иностранный язык (второй)
6	Исследование систем управления
6	Производственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
6	Управление человеческими ресурсами
6	Деловой иностранный язык
6	Основы информационной безопасности
7	Управление качеством
7	Управление проектами
7	Управление развитием персонала
7	Управление изменениями
7	Финансовый менеджмент
7	Стратегический менеджмент
7	Бизнес-планирование
7	Маркетинговые коммуникации
7	Государственное и муниципальное управление



8	Конфликтология
8	Управление изменениями
8	Корпоративная социальная ответственность
8	Управление цепочками поставок
8	Стратегический менеджмент
8	Деловое администрирование
8	Риск-менеджмент
8	Антикризисное управление
8	Управление вознаграждением персонала
8	Производственная преддипломная практика
ОПК-4 «способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации»	
4	Деловая этика
5	Маркетинг
5	Организационное поведение
5	Деловые коммуникации
7	Маркетинговые 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	Психология и педагогика
4	Деловая этика
4	Производственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
5	Организационное поведение
7	Управление изменениями
7	Управление развитием персонала
7	Маркетинговые коммуникации
8	Конфликтология
8	Управление изменениями
8	Корпоративная социальная ответственность
8	Деловое администрирование
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»	
2	Экономика. Макроэкономика
4	Организация связей с общественностью
5	Организационное поведение

5	Маркетинг
6	Производственная практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
7	Государственное и муниципальное управление
7	Бизнес-планирование

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»	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающийся глубоко и всесторонне усвоил программный материал;</li> <li>- уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает;</li> <li>- опираясь на знания основной и дополнительной литературы, тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью направления;</li> <li>- умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи;</li> <li>- делает выводы и обобщения;</li> <li>- свободно владеет системой специализированных понятий.</li> </ul>
$70 \leq K \leq 84$	«хорошо» «зачтено»	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающийся твердо усвоил программный материал, грамотно и по существу излагает его, опираясь на знания основной литературы;</li> <li>- не допускает существенных неточностей;</li> <li>- увязывает усвоенные знания с практической деятельностью направления;</li> <li>- аргументирует научные положения;</li> <li>- делает выводы и обобщения;</li> <li>- владеет системой специализированных понятий.</li> </ul>
$55 \leq K \leq 69$	«удовлетворительно» «зачтено»	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающийся усвоил только основной программный материал, по существу излагает его, опираясь на знания только основной литературы;</li> <li>- допускает несущественные ошибки и неточности;</li> <li>- испытывает затруднения в практическом применении знаний направления;</li> <li>- слабо аргументирует научные положения;</li> <li>- затрудняется в формулировании выводов и обобщений;</li> <li>- частично владеет системой специализированных понятий.</li> </ul>
$K \leq 54$	«неудовлетворительно» «не зачтено»	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающийся не усвоил значительной части программного материала;</li> <li>- допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении проблем в конкретном направлении;</li> <li>- испытывает трудности в практическом применении знаний;</li> <li>- не может аргументировать научные положения;</li> <li>- не формулирует выводов и обобщений.</li> </ul>

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	Предмет, цели организационного поведения. Связь с другими науками.
2	Основные этапы развития дисциплины.
3	Уровни организационного поведения.
4	Внешняя и внутренняя среда организации.
5	Внутрифирменное обучение и технология организационных изменений.
6	Корпоративные университеты и их роль в развитии организации.
7	Факторы поведения личности в социальной среде.
8	Источники формирования личности человека.
9	Социальные стереотипы и их роль в поведении человека.
10	Профессионально-функциональные роли работников.
11	Типологии работников в организации.
12	Теории научения человека.
13	Личность в организации.
14	Мотивация, ее значение для управления поведением.
15	Группы в организации.
16	Внутригрупповые отношения.
17	Проблема лидерства. Стили руководства и их влияние на коллектив.
18	Девиянтное поведение в организации.
19	Социальные позиции и роли личности в организации.
20	Формирование команды.
21	Роль теории бихевиоризма в науке «Организационное поведение».
22	Роль концепция «Я» в системе организационного поведения
23	Групповая динамика в системе организационного поведения
24	Феномен социальной коммуникации
25	Типология организаций и их поведение на внешнем рынке.
26	Воздействие норм группы на поведение человека
27	Власть в организации.
28	Социализация и профессиональная адаптация.
29	Поведение организаций на разных стадиях онтогенеза.
30	Развитие человеческих ресурсов в организации.
31	Организационная культура в организации. Типология и особенности.
32	Уровни организационного поведения.
33	Атрибуты и характеристики организационной культуры.
34	Типы организационных обрядов.
35	Ролевые модели и символический менеджмент

36	Изменение в организации и их источники.
37	Индивидуально - типологические особенности человека и их влияние на рабочий процесс.
38	Управление дисциплиной. Поощрение, убеждение и наказание, их эффективность.
39	Стадии формирования неформальных групп.
40	Национальные особенности менеджмента.
41	Влияние, власть и ее формы.
42	Методы формирования поддержания и развития организационной культуры.
43	Организационная культура управления персоналом в системе международного бизнеса.
44	Делегирование полномочий в группе, использование форм оплаты, стимулирующих формирование общности.
45	Ценности группы, как нормативная база морали.
46	Источники активности поведения человека на рабочем месте.
47	Коммуникативное поведение личности, как основа эффективной коммуникации в организации
48	Связь внутриорганизационного лидерства и руководства
49	Мотивация персонала, как управленческая проблема

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
	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Культура имеет отношение ко всем вопросам, за исключением _____: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. коллективных концепций, разделяемых всеми членами организации;</li> <li>b. приобретенных способностей;</li> <li>c. личности руководителя;</li> <li>d. убеждений членов организации.</li> </ol> </li> <li>2. Организационное поведение — это предмет изучающий: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Мотивы поведения людей;</li> <li>b. Функциональное поведение людей в организации;</li> <li>c. Настроение людей.</li> <li>d. Проблемы социализации.</li> </ol> </li> <li>3. Особенности науки об организационном поведении заключаются в том, что она является: <ol style="list-style-type: none"> <li>a. Специальной;</li> <li>b. Бихевиористской;</li> <li>c. Мультидисциплинарной</li> <li>d. Личностной.</li> </ol> </li> </ol>

5. Какое из высказываний лучше всего описывает сегодняшнее организационное поведение:
- Команды и контроль;
  - Новое поколение ожидает того же, что и старое;
  - Делегирование полномочий;
  - Баланс между работой и жизнью.
6. Интерес исследователей ОП к таким переменам, как \_\_\_\_\_, является индикатором того, что эта дисциплина имеет отношение к практическим вопросам и практическому применению:
- Прогулы и текучесть кадров;
  - Удовлетворенность работой;
  - Эффективность работы;
  - Все перечисленные выше пункты.
7. Какое утверждение об ОП кажется вам самым правильным:
- ОП ищет самый лучший и единственный способ решать проблемы менеджмента;
  - ОП — это уникальная наука, мало связанная с остальными научными дисциплинами;
  - ОП делает акцент на практическом применении знаний;
  - ОП является настолько современной наукой, что у нее нет никаких исторических корней?
8. Личностные характеристики определяются \_\_\_\_\_
- Окружающей средой;
  - Наследственностью;
  - Окружающей средой и наследственностью;
  - Склонностями и способностями человека.
9. Ценности и установки \_\_\_\_\_
- Сходны с задатками и способностями;
  - Заменяют друг друга;
  - Связаны друг с другом;
  - Сходны с демографическими характеристиками.
10. Подкрепление делает акцент на \_\_\_\_\_
- Внутренних вознаграждениях;
  - Внешних вознаграждениях;
  - Законе падения дохода;
  - Социальном научении.
11. Выделите особенности, характеризующие «Х» работника:
- Ленивый
  - Амбициозный;
  - управляемый.
  - отрешенный
12. Выделите особенности, характеризующие «У» работника:
- Ленивый;
  - Амбициозный;
  - Независимый.
  - Творческий.
13. Коммуникация — это процесс передачи информации от источника к получателю с целью изменения его \_\_\_\_\_
- Места работы.
  - Статуса.
  - характера.
  - поведения.
14. Кто является родоначальником классической школы менеджмента:
- Ч. Бебидж;
  - М. Вебер;
  - Ф. Тейлор.

15. Кто относится к среднему уровню менеджеров?
- заместители;
  - руководители подразделений;
  - руководители групп.
16. Тип власти, который может использовать менеджер:
- экспертная;
  - эталонная;
  - законная;
  - все ответы верны.
17. Влияние – это:
- поведение одного человека, которое вносит изменение в поведение другого человека;
  - волевое отношение между людьми, основанное на силе;
  - убеждение человека в чем-либо.
18. Какие приемы используются при психологических методах управления?
- интервью;
  - беседы;
  - тесты;
  - наблюдения.
19. Дайте определение понятий:

1. Власть	А – поведение руководителя, что меняет отношение подчиненных к нему.
2. Влияние	Б – способность вести за собой.
3. Лидерство	В – способность и возможность менеджера влиять на деятельность и поведение рабочих.
4. Обычаи	Г – общепринятые повторяющиеся социальные действия, что становятся обычными.

20. Кто такой формальный лидер:
- Один из членов группы, что владеет силой личного влияния на других.
  - Руководитель коллектива, который пользуется данной ему служебной властью.
  - Целеустремленный менеджер.
  - Главный специалист.

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

6. 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 непринятия 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" data-bbox="300 1861 1519 1951"> <tr> <td>Индивидуалистическая организация</td> <td>Корпоративная организация</td> </tr> <tr> <td> </td> <td> </td> </tr> </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;
- получение опыта творческой работы совместно с преподавателем;
- развитие профессионально–деловых качеств, любви к предмету и самостоятельного творческого мышления.
- 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, приходиться к конкретным выводам, повторять их в различных формулировках);
- получение точного понимания всех необходимых терминов и понятий.

Лекционный материал может сопровождаться демонстрацией слайдов и использованием раздаточного материала при проведении коротких дискуссий об особенностях применения отдельных тематик по дисциплине.

#### Структура предоставления лекционного материала:

- изложение основных теоретических вопросов в рамках рассматриваемой темы;
- описание методов/инструментов управления развитием персонала в рамках рассматриваемой темы с использованием примеров;



- ответы на вопросы студентов по пониманию границ описания/ трактовки ключевых терминов инструментов управления, либо по аспектам применения инструментов;
- обсуждение сложных для немедленного восприятия методов/инструментов управления, используя интерактивные формы обучения;
- выводы и обобщение изложенного материала;
- ответы на возникающие вопросы по теме лекции.

**Методические указания для обучающихся по прохождению практических занятий.**

Практическое занятие является одной из основных форм организации учебного процесса, заключающаяся 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 практического занятия для обучающегося является привитие обучающемуся умений и навыков практической деятельности по изучаемой дисциплине.

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 конкретной учебной 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 обучающимся 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.

Формы организации практических занятий определяются в соответствии со специфическими особенностями учебной дисциплины и целями обучения. Они могут проводиться:

- в интерактивной форме (решение ситуационных задач, занятия по моделированию реальных условий, деловые игры, игровое проектирование, имитационные занятия, выездные занятия в организации (предприятия), деловая учебная игра, ролевая игра, психологический тренинг, кейс, мозговой штурм, групповые дискуссии);
- в не интерактивной форме (выполнение упражнений, решение типовых задач, решение ситуационных задач и другое).

Методика проведения практического занятия может быть различной, при этом важно достижение общей цели дисциплины.

### **Требования к проведению практических занятий**

Формы организации практических занятий определяются в соответствии с целями обучения и специфическими особенностями данной дисциплины, поэтому практические занятия проводятся:

- в не интерактивной форме (выполнение упражнений – действия по сценарию задания, решение управленческих задач);
- в интерактивной форме (решение ситуационных задач на основе анализа учебной ситуации; применение техник групповой работы; анализ учебной ситуации; занятия по моделированию ситуации – реальных условий для принятия управленческих решений).

Практические занятия направлены на изучение управленческого опыта, поэтому ориентированы на работу студентов с управленческими задачами или на работу с управленческой проблемой.

Образовательные технологии, применяемые при освоении материала дисциплины, реализуются в следующих активных и интерактивных формах:

- проведение дискуссии по результатам выполнения задания;
- применение техник групповой работы (деление на малые группы, круговой сбор идей, мозговой штурм (мозговая атака), групповые дискуссии);
- обсуждение вариантов решения рассматриваемой управленческой проблемы в учебной ситуации, предложенной преподавателем.
- обсуждение отчетов по результатам выполнения заданий на практических занятиях с заслушиванием предложений по разрешению проблемы от обучающихся.

### **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.

Для обучающихся по заочной форме обучения, самостоятельная работа может включать в себя контрольную работу.

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.

Методическими материалами, направляющими самостоятельную работу обучающихся являются:

- учебно-методический материал по дисциплине.

### **Методические указания для обучающихся по прохождению промежуточной аттестации**

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

– дифференцированный зачет – это форма оценки знаний, полученных обучающимся при изучении дисциплины, при выполнении курсовых проектов, курсовых работ, научно-исследовательских работ и прохождении практик с 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