

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Куижева Саида Казбековна  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 01.12.2022 19:15:04  
Уникальный программный ключ:  
71183e1134ef9cfa69b206d480271b3c1a975e6f

**МИНОБРНАУКИ РОССИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Майкопский государственный технологический университет»**

**Факультет** \_\_\_\_\_ **Управления** \_\_\_\_\_

**Кафедра** \_\_\_\_\_ **Менеджмента и региональной экономики** \_\_\_\_\_



**УТВЕРЖДАЮ**  
Проректор по учебной работе  
Д.И. Задорожная  
2010 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

по дисциплине **Б1.Б.14 Организационное поведение** \_\_\_\_\_

по направлению подготовки (специальности)  
бакалавров **38.03.02 Менеджмент** \_\_\_\_\_

по профилю подготовки  
(специализации) **Менеджмент** \_\_\_\_\_

квалификация (степень)  
выпускника **бакалавр** \_\_\_\_\_

программа подготовки **прикладной бакалавриат**  
академический/прикладной бакалавриат/магистратура (при наличии программы подготовки во ФГОС ВО)

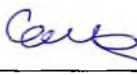
форма обучения **очная, заочная** \_\_\_\_\_

год начала  
подготовки **2020** \_\_\_\_\_

Рабочая программа составлена на основе ФГОС ВО и учебного плана МГТУ по направлению (специальности) 38.03.02 Менеджмент

Составитель рабочей программы:

Профессор, доктор экономических наук,  
доцент  
(должность, ученое звание, степень)

  
(подпись)

Задорожная Л.И.  
(Ф.И.О.)

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры

Менеджмента и региональной экономики

(наименование кафедры)

Заведующий кафедрой  
«16» 05 2020 г.


  
(подпись)

Задорожная Л.И.  
(Ф.И.О.)

Одобрено научно-методической комиссией факультета  
(где осуществляется обучение)

«16» 05 2020 г.

Председатель  
научно-методического  
совета направления (специальности)  
(где осуществляется обучение)

  
(подпись)


Задорожная Л.И.  
(Ф.И.О.)

Декан факультета  
(где осуществляется обучение)  
«16» 05 2020 г.

  
(подпись)

Зарубин В.И.  
(Ф.И.О.)

СОГЛАСОВАНО:  
Начальник УМУ  
«16» 05 2020 г.

  
(подпись)

Чудесова Н.Н.  
(Ф.И.О.)

Зав. выпускающей кафедрой  
по направлению (специальности)

  
(подпись)

Задорожная Л.И.  
(Ф.И.О.)

## **1. Цели и задачи освоения дисциплины**

Курс «Организационное поведение» входит в учебный план по направлению подготовки бакалавров Менеджмент в соответствии с квалификационной характеристикой, которая требует готовности специалистов к формированию эффективной системы работы сотрудников организации. Курс дает возможность понять содержание организационного поведения, изучает поведение людей на рабочих местах, помогает руководителю принимать правильные управленческие решения, а также развивает практические навыки в области организационного поведения, практические аспекты применения психологических знаний в повседневном деловом общении. Идеология курса основана на понимании корпоративного управления с позиций его сбалансированности, на рассмотрении управления организационным поведением как особого вида управления, которому присущи определенные черты: гибкость, четкость реагирования на организационные изменения, социальные факторы развития и т.д.

Цель дисциплины – дать основы знаний и навыков по формированию и организации функционирования системы управления поведением человека в организации, рассмотреть современные процессы управления поведением работников в организации, практические аспекты применения психологических знаний в повседневном деловом общении

В процессе освоения дисциплины студент должен знать основные теории поведения человека в организации; основы личности в организационном развитии; коммуникативные аспекты поведения в организации; основы формирования группового поведения и лидерства в организационном управлении; принципы поведенческого маркетинга, персонального развития и управления нововведениями в организации; уметь на высоком профессиональном уровне разрешать конфликтные ситуации понимать; понимать особенности организационного поведения в системе международного бизнеса.

Цели курса:

- дать слушателям (студентам) представление об организационном механизме и основных процедурах управления человеческими ресурсами;

Задача курса раскрыть содержание процесса управления человеческими ресурсами.

## **2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата**

Дисциплина входит в перечень курсов вариативной части профессионального цикла ОПОП. Идеология курса основана на концептуальном положении о стратегической роли человеческих ресурсов в современных организациях и опирается на достижения в области обучения экономике, организации производства и труда, управления. Курс теснейшим образом связан с другими дисциплинами как экономической, так и менеджмент-подготовки. Для более глубокого осмысления проблематики управления человеческими ресурсами необходимо иметь знания в области экономической теории, макро- и микроэкономики, теории менеджмента, исследования систем управления, управленческие решения, инновационный менеджмент, маркетинг. Курс является основой для изучения последующих дисциплин управленческого цикла.

## **3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины**

ОК-5 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ОПК-3 способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия

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

В результате изучения дисциплины бакалавр должен

**знать:** индивидуальные, психологические различия между людьми, обусловленные характером, культурой, особенностями воспитания; теорию и практику современного организационного проектирования; причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях. основы организации эффективного делового общения, публичных выступлений, проведения переговоров и совещаний, ведения деловой переписки, осуществления электронных коммуникаций и т.д.

**уметь:** устанавливать контакт с человеком, в соответствии с его особенностями восприятия мира, понимать свои возможности, обосновывать свою точку зрения перед коллегами; разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами и реализовывать ее в конкретных условиях; проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность в персонале

**владеть:** навыками толерантного общения; навыком распределения ответственности, контроля и оценки персонала в соответствии с обязанностями; навыками выстраивания эффективных деловых коммуникаций

#### 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

4.1. Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единицы (180 часов). ОФО

Вид учебной работы	Всего часов/з.е.	Семестры			
		6			
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	<b>68,35/1,9</b>	<b>68,35/1,9</b>			
В том числе:					
Лекции (Л)	34/0,94	34/0,94			
Практические занятия (ПЗ)	34/0,94	34/0,94			
Семинары (С)	-	-			
Лабораторные работы (ЛР)	-	-			
Контактная работа в период аттестации (КРАТ)	0,35/0,01	0,35/0,01			
Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП)					
<b>Самостоятельная работа студентов (СРС) (всего)</b>	<b>58/3,5</b>	<b>58/3,5</b>			
В том числе:					
Курсовой проект (работа)	-	-			
Расчетно-графические работы	-	-			
Реферат	18/0,5	18/0,5			
<i>Другие виды СРС (если предусматриваются, приводится перечень видов СРС)</i>					
1. Составление плана-конспекта	40/1,11	40/1,11			
Форма промежуточной аттестации: <b>экзамен</b>	53,65/1,49	53,65/1,49			
	<b>180/5</b>	<b>180/5</b>			

#### 4.2. Объем дисциплины и виды учебной работы для ЗФО

Вид учебной работы	Всего часов/з.е.	Семестры		
		7		
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	<b>18,35/0,51</b>	<b>18,35/0,51</b>		
В том числе:				
Лекции (Л)	8/0,22	8/0,22		
Практические занятия (ПЗ)	10/0,28	10/0,28		
Семинары (С)	-	-		
Лабораторные работы (ЛР)	-	-		
Контактная работа в период аттестации (КРАТ)	0,35/0,01	0,35/0,01		
Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП)				
<b>Самостоятельная работа студентов (СРС) (всего)</b>	<b>153/4,25</b>	<b>153/4,25</b>		
В том числе:				
Курсовой проект (работа)	-	-		
Расчетно-графические работы	-	-		
Реферат	36/1	36/1		
<i>Другие виды СРС (если предусматриваются, приводится перечень видов СРС)</i>	117/3,25	117/3,25		
1. Составление плана-конспекта				
Форма промежуточной аттестации: <b>экзамен</b>	8,65/0,24	8,65/0,24		
	<b>180/5</b>	<b>180/5</b>		

#### 5. Структура и содержание дисциплины

##### 5.1. Структура дисциплины ОФО

№ п/п	Раздел дисциплины	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Л	С/ПЗ	ЛР	СРС	
1.	Теории поведения человека в организации	1	4	4		4	Блиц-опрос
2.	Личность и организация	1-2	2	2		4	Обсуждение сообщений
3.	Коммуникативное поведение в организации	2-3	2	2		4	Тестирование
4.	Мотивация и результативность организации	3-4	2	2		4	Деловая игра
5.	Формирование группового поведения в организации	4-5	2	2		4	Опрос

6.	Команды современных организаций.	В	5-6	2	2		4	Тестирование
7.	Анализ и конструирование организации		6-7	2	2		4	Обсуждение сообщений
8.	Управление поведением организации		8-9	2	2		4	Блиц-опрос
9.	Корпоративная культура и поведение организации.		9-10	2	2		4	Опрос
10.	Лидерство в организации		10-11	2	2		4	Обсуждение сообщений
11.	Изменения в организации		11-12	2	2		4	Тестирование
12.	Индивидуальный стресс		12-13	2	2		4	Блиц-опрос
13.	Персональное развитие в организации		13-14	2	2		4	Обсуждение сообщений
4.	Конфликты и организационное поведение		15-14	2	2		4	Тестирование
5.	Поведенческий маркетинг		16-15	2	2		1	Опрос
6.	Организационное поведение в системе международного бизнеса.		17-16	2	2		1	Тестирование
16.	Промежуточная аттестация		18					Экзамен в устной форме
	<b>ИТОГО:</b>			<b>34</b>	<b>34</b>		<b>58</b>	

## 5.2. Структура дисциплины ЗФО

№ п/п	Раздел дисциплины	Виды учебной работы, включая самостоятельную и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
		Л	С/ПЗ	ЛР	СРС	
1.	Теории поведения человека в организации				10	Блиц-опрос
2.	Личность и организация				10	Обсуждение сообщений

3.	Коммуникативное поведение в организации				10	Тестирование
4.	Мотивация и результативность организации				10	Деловая игра
5.	Формирование группового поведения в организации				10	Опрос
6.	Команды в современных организациях.				10	Тестирование
7.	Анализ и конструирование организации		1		10	Обсуждение сообщений
8.	Управление поведением организации		1		10	Блиц-опрос
9.	Корпоративная культура и поведение организации.	1	1		10	Опрос
10.	Лидерство в организации	1	1		10	Обсуждение сообщений
11.	Изменения в организации	1	1		10	Тестирование
12.	Индивидуальный стресс	1	1		10	Блиц-опрос
13.	Персональное развитие в организации	1	1		10	Обсуждение сообщений
14.	Конфликты и организационное поведение	1	1		10	Тестирование
15.	Поведенческий маркетинг	1	1		10	Опрос
16.	Организационное поведение в системе международного бизнеса.	1	1		3	Тестирование
17.	Промежуточная аттестация					Экзамен в устной форме
	<b>ИТОГО:</b>	<b>8</b>	<b>10</b>		<b>153</b>	

5.2. Содержание разделов дисциплины «Организационное поведение», образовательные технологии

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Трудоемкость (часы / зач. ед.) ОФО	Трудоемкость (часы / зач. ед.) ЗФО	Содержание	Формируемые компетенции	Результаты освоения (знать, уметь, владеть)	Образовательные технологии
Тема 1.	Теории поведения человека в организации	4/0,11		Предмет содержания дисциплины. Основное содержание дисциплины. Взаимосвязь дисциплины с другими дисциплинами. Философия организации. Научный менеджмент. Классическая школа. Школа человеческих отношений. Теория систем. Ситуационный подход. Синергетический подход. Интеракционистский подход	ОК-5 ОПК-3 ОПК-4	<b>Знать:</b> основные понятия: функционирование и развития системы управления человеческими ресурсами в организации, управления о роли человека в организации и концепции управления человеческими ресурсами; знать и прогнозировать последствия принимаемых организационно-управленческих решений в процессе управления человеческими ресурсами <b>Уметь:</b> идентифицировать закономерности и принципы управления человеческими ресурсами; организовать свою самостоятельную работу по изучению основной и дополнительной литературы; представлять результаты самостоятельных исследований. <b>Владеть:</b> навыками сбора и анализа информации; публичных выступлений; оценки последствий кризиса.	Слайд-лекции,
Тема 2.	Личность и организация	2/0,05		Психологический и экономический контракты как основа процесса взаимодействия личности и организации. Психологический контракт. Личность. Врожденные	ОК-5 ОПК-3 ОПК-4	<b>Знать:</b> личность как система взаимосвязанных, устойчивых социальных значимых качеств человека, позволяющих ему активно познавать и преобразовывать мир; знать обстоятельства, от которых зависят качества личности. <b>Уметь:</b> выделять основные составляющие	Слайд-лекции, тематическое занятие, видеокейс



				качества. Приобретенные (социальные) качества. Основные элементы личности: направленность, способности, психологический темперамент, характер.			личности работника. <b>Владеть:</b> навыками оценки способностей, темперамента, характера сотрудников организации.	
Тема 3. Коммуникативно в е поведении в организации	2/0,05		Коммуникации как о способ общения и передачи информации от человека к человеку в виде устных и письменных сообщений, языка телодвижений, параметров речи. Виды коммуникаций. Вербальные коммуникации Невербальные коммуникации Основные функции коммуникации Основные коммуникативные направления. Передача информации. Правила эффективного общения. Потери информации в процессе передачи сообщения.	ОПК-3	<b>Знать:</b> требования, предъявляемые к организационным коммуникациям, виды коммуникаций, основные функции коммуникаций. <b>Уметь:</b> определять потери информации в процессе передачи сообщения; анализировать коммуникативное поведение в организации. <b>Владеть:</b> навыками эффективного общения; сбора и анализа информации; навыками анализа взаимосвязей между функциональными стратегиями компании с целью подготовки сбалансированных управленческих решений.		Слайд-лекции, видео-кейс.	
Тема 4 Мотивация и результативность организации	2/0,05		Мотивация и стимулирование трудового поведения. Политика «кнута и пряника». Основные этапы мотивации.	ОПК-4	<b>Знать:</b> мотивацию как процесс, обусловленный физиологической или психологической потребностью, которая создает побуждение к действию или активности; основные формы стимулов. <b>Уметь:</b> определять источники повышения		Слайд-лекции, .	

				Современные теории мотивации. Основные формы Источники организационной результативности. Мотивация и организационный климат.				результативности организации; использовать основные формы стимулов. <b>Владеть:</b> навыками использования современных теорий мотивации; навыками ситуационного применения основных форм стимулов.	
Тема 5. Формирование поведения в организации	2/0,05		Теории создания групп: теории формирования групп Дж. Хоманса, теории равновесия, теории обмена. Мотивы объединения людей в группы Социальная фасилитация. Стадии развития групп. Размер эффективной группы. Феномены группового принятия решений. Групповая сплоченность. Идентификация группы. Динамика группы. Групповые цели. Структура рабочей группы. Назначение руководителя. Нормы. Неформальные лидеры.	Теории создания групп: теории формирования групп Дж. Хоманса, теории равновесия, теории обмена. Мотивы объединения людей в группы Социальная фасилитация. Стадии развития групп. Размер эффективной группы. Феномены группового принятия решений. Групповая сплоченность. Идентификация группы. Динамика группы. Групповые цели. Структура рабочей группы. Назначение руководителя. Нормы. Неформальные лидеры.	ОК-5		<b>Знать:</b> сущность и принципы группового поведения в организации; мотивы объединения в группы. <b>Уметь:</b> объединять на основе мотивов людей в группы; идентифицировать группы; добиваться групповой сплоченности; организовать свою самостоятельную работу по изучению основной и дополнительной литературы. <b>Владеть:</b> навыками создания групп в процессе управления; методами и идентификации группы, способами и средствами получения и переработки информации; навыками оценки проблематики управления в организации.	Слайд-лекции, видео-кейс	
Тема 6. Команды в современных организациях.	2/0,05		Рабочая группа и команда: сходство и различие. Модель развития команды. Самоуправляемая команда.	Рабочая группа и команда: сходство и различие. Модель развития команды. Самоуправляемая команда.	ОК-5 ОПК-3 ОПК-4		<b>Знать:</b> сущность и принципы командной работы; <b>Уметь:</b> моделировать развитие команды; использовать преимущества	Слайд-лекции,	

				Преимущества и недостатки самоуправляемых команд. Управленческая команда менеджеров высшего уровня (команда менеджеров высшего уровня управления).				самоуправляемых команд и нейтрализовывать их недостатки. <b>Владеть:</b> технологиями формирования управленческой команды; навыками сбора и анализа информации.	
Тема 7.	Анализ и конструирование организации	2/0,05		Суть эффективного конструирования организации. Основными характеристиками эффективной организационной структуры организации. Организационное проектирование как специальный вид управленческой деятельности. Основные этапы процесса организационного проектирования.	ОПК-4		<b>Знать:</b> основные задачи, показатели, направления и последовательность эффективного конструирования организации; основные характеристики эффективной организационной структуры. <b>Уметь:</b> осуществлять организационное проектирование; реализовать процесс организационного проектирования; организовать свою самостоятельную работу по изучению основной и дополнительной литературы; осуществлять диагностику кризисов. <b>Владеть:</b> современными технологиями конструирования эффективного конструирования организации; навыками сбора и анализа информации; методами анализа кадрового потенциала.	Слайд-лекции, деловая игра, кейс, видео-кейс	
Тема 8.	Управление поведением организации	2/0,05		Жизненный цикл организации. Стадии создания организации. Стадия роста организации. Стадия зрелости организации. Стадия спада организации.. Формирование репутации организации	ОК-5		<b>Знать:</b> стадии создания организации и их сущность; основные элементы и свойства репутации организации. <b>Уметь:</b> проводить аудит жизненного цикла организации, её репутации как во внешней, так и во внутренней среде; оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений; организовать свою самостоятельную работу	Слайд-лекции, деловая игра, кейс, видео-кейс	

				Понятие бренда товара. Ловушки репутации. Управление репутацией организации.				по изучению основной и дополнительной литературы. <b>Владеть:</b> современными технологиями формирования репутации организации; навыками сбора и анализа информации; методами анализа кадрового потенциала.	
Тема 9. Корпоративная культура и поведение организации.	2/0,05	1/0,027		Составляющие корпоративной культуры. Типы корпоративной культуры. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Формирование и поддержание корпоративной культуры. Изменение корпоративной культуры. Современная ситуация и перспективы развития корпоративной культуры в России.	ОПК-3		<b>Знать:</b> сущность и типы корпоративной культуры; факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры; - организационно-методические аспекты формирования корпоративной культуры; методы разработки стратегии и тактики. <b>Уметь:</b> формировать и поддерживать корпоративную культуру; кооперироваться с коллегами в процессе выполнения рабочих функций; использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач. <b>Владеть:</b> методами анализа организационных проблем и процессов формирования и развития корпоративной культуры.	Слайд-лекции, видеокейсы.	
Тема 10. Лидерство в организации	2/0,05	1/0,027		Теория личностных черт в лидерстве. Харизма. Поведенческий подход в изучении лидерства. Ситуативные теории лидерства. Лидерство и власть. Лидерство: различные теории и подходы. Стиль руководства. Теория X и теория Y. Зависимость	ОК-5 ОПК-3 ОПК-4		<b>Знать:</b> основные подходы к изучению лидерства; зависимость результативности труда от стиля руководства. <b>Уметь:</b> проводить аудит лидерства в организации; оценивать условия и последствия, принимаемых организационно-управленческих решений; организовать свою самостоятельную работу по изучению основной и дополнительной литературы. <b>Владеть:</b> современными технологиями ситуативного лидерства в организации;	Слайд-лекции, видеокейсы.	

				результативности труда от стиля руководства.		методами оценки; навыками сбора и анализа информации; методами анализа кадрового потенциала.	<p>ОК-5 ОПК-3 ОПК-4</p> <p>Организационное развитие. Организационный процесс как совокупность трех типов переменных: каузальных (причинных), промежуточных и результирующих. Модель развития организации. Модель Мак-Кинси. Позитивные результаты и ограничения организационного развития. Модель управления организационными изменениями Л. Гейнера. Формы сопротивления работников изменениям. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям. Природа организационных изменений. Управление изменениями. Организационное развитие.</p> <p><b>Знать:</b> понятия и механизмы организационного развития; основные модели организационного развития; формы сопротивления работников изменениям. <b>Уметь:</b> использовать модели управления организационными изменениями; понимать природу стресса; использовать нормативные правовые документы; оценивать условия и последствия, принимаемых организационно-управленческих решений. <b>Владеть:</b> методами преодоления сопротивления организационным изменениям; методами преодоления стресса; навыками сбора и анализа информации; публичных выступлений; оценки влияния внешней среды на деятельность организации.</p>	Слайд-лекции, видеорекейс.
Тема 11. Изменения в организации	2/0,05	1/0,027		Природа стресса. Стрессы в организации. Сущность индивидуального стресса.	ОК-5 ОПК-3	<p>ОК-5 ОПК-3</p> <p><b>Знать:</b> место и роль индивидуального стресса в системе управления организацией; методы снижения стресса; методы</p>	Слайд-лекции, видеорекейс.	

				Динамика стресса. Факторы, вызывающие стрессы. Управление стрессом. Фрустрация.	ОПК-4	активизации человеческого фактора. <b>Уметь:</b> кооперироваться с коллегами в процессе выполнения рабочих функций; эффективно организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; анализировать и проектировать межличностные, групповые и организационные коммуникации; учитывать последствия управленческих решений и действий в работе с персоналом с позиции социальной ответственности. <b>Владеть:</b> современными технологиями управления стрессами, фрустративным состоянием личности.	кейсы.
Тема 13. Персональное развитие в организации	2/0,05	1/0,027	Карьера. Основные составляющие карьерного роста работника: качества, навыки, культура, искусство. Жизненный цикл работника. Моделирование оптимального карьерного роста. Период работы в должности. Карьерный цикл.	ОК-5 ОПК-3 ОПК-4	<b>Знать:</b> основные составляющие карьерного роста работника жизненный цикл работника. <b>Уметь:</b> понимать и оценивать жизненный цикл работника; карьерный цикл. <b>Владеть:</b> навыками моделирования оптимального карьерного роста; осуществлять деловое общение, оценивать условия и последствия, принимаемых организационно-управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности; организовать свою самостоятельную работу по изучению основной и дополнительной литературы.	Слайд-лекции, кейсы	
Тема 14. Конфликты и организационное поведение	2/0,05	1/0,027	Сущность и причины конфликта. Модель конфликта. Победители и побежденные в конфликте. Стили поведения в	ОК-5 ОПК-3 ОПК-4	<b>Знать:</b> организационно-методические аспекты разрешения конфликтных ситуаций. <b>Уметь:</b> учитывать последствия управленческих решений и действий в решении конфликтных ситуаций.	Слайд-лекции, видео-кейсы.	

				конфликтных ситуациях. Решетка Томаса-Киллмена. Открытый конфликт. Закрытый конфликт. Умение убеждать. Умение слушать. Принцип Айкидо.				<b>Владеть:</b> разными способами разрешения конфликтных ситуаций; навыками делового общения: публичных выступлений, переговоров, производственных совещаний, электронных коммуникаций.	
Тема 15. Поведенческий маркетинг	2/0,05	1/0,027	Сущность и принципы поведенческого маркетинга. Фазы формирования поведенческой культуры: производственная, бытовая, конъюнктурная, маркетинговая. Факторы формирования имиджа организации. Клиентурное, антиклиентурное, псевдоклиентурное поведение сотрудников фирмы. Поведение поставщиков. Поведение акционеров. Жизненный цикл компетенции персонала. Внутренний маркетинг.	ОК-5 ОПК-3 ОПК-4	<b>Знать:</b> сущность и принципы поведенческого маркетинга; фазы поведенческой культуры; принципы внутреннего маркетинга. <b>Уметь:</b> сформировать имидж организации; добиться от персонала клиентурного поведения; уметь критически оценивать достоинства и недостатки поведения сотрудников; учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности; организовать свою самостоятельную работу по изучению основной и дополнительной литературы; представлять результаты самостоятельных исследований.	Слайд-лекции, тематическое; разбор видеороликов сов.			
Тема 16. Организационное поведение в системе международного бизнеса.	2/0,05	1/0,027	Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру	ОК-5 ОПК-3 ОПК-4	<b>Знать:</b> основы кросскультурных отношений в менеджменте <b>Уметь:</b> логически верно, аргументировано и ясно строить устную и письменную речь; координировать работу с коллегами; работать в группах.	Слайд-лекции, тематическое; занятие;			

				<p>компаний. Мультинациональная компания. Социальные факторы. Этические факторы. Юридические факторы. Национальные факторы. Национальная культура. Отношение к формальностям.. Модели межкультурных различий. Модель ценностной ориентации А. Кluckхона и Ф. Стродтбека. Выделение групп стран по признаку сходства культурных ценностей. Модель изучения культурных ценностей Г. Хофстеде. Сравнительный анализ особенностей организационной культуры. Адаптация организаций в межкультурной среде.</p>	<p>учитывать последствия управленческих решений и действий с позиции социальной ответственности; проводить аудит человеческих ресурсов; организовать свою самостоятельную работу по изучению основной и дополнительной литературы. <b>Владеть:</b> навыками выполнения своих функций в кросскультурной среде</p>	<p>разбор видеокей сов.</p>
<b>Итого</b>		<b>34/0,94</b>	<b>8/0,22</b>			



**5.3. Практические и семинарские занятия, их наименование, содержание и объем в часах**

№ п/п	№ раздела дисциплины	Наименование практических и семинарских занятий	Объем в часах / трудоемкость в з.е. ОФО	Трудоемкость (часы / зач. ед.) ЗФО
1.	Теории поведения человека в организации	Философия организации. Научный менеджмент. Классическая школа. Школа человеческих отношений. Теория систем. Ситуационный подход. Синергетический подход. Интеракционистский подход	4/0,11	
2.	Личность и организация	Психологический и экономический контракты как основа процесса взаимодействия личности и организации. Психологический контракт. Личность. Врожденные качества. Приобретенные (социальные) качества. Основные элементы личности: направленность, способности, психологический темперамент, характер.	2/0,05	
3.	Коммуникативное поведение в организации	Коммуникации как способ общения и передачи информации от человека к человеку в виде устных и письменных сообщений, языка телодвижений, параметров речи. Виды коммуникаций. Вербальные коммуникации Невербальные коммуникации Основные функции коммуникации направления. Передача информации. Правила эффективного общения. Потери информации в процессе передачи сообщения.	2/0,05	
4.	Мотивация и результативность организации	1. Покажите сущность основных теорий содержания и процесса мотивации. 2. Проведите сравнительную характеристику теорий мотивации – общие и отличительные элементы. 3. Покажите практическое использование теорий мотивации. 4. Каковы мотивационные принципы организации труда?	2/0,05	
5.	Формирование группового поведения в организации	1. Поясните сущность теории формирования групп Дж. Хоманса, теории равновесия, теории обмена. 2. Мотивы объединения людей в группы. Социальная фасилитация.	2/0,05	

		3. Стадии развития групп. Размер эффективной группы. 4. Феномены группового принятия решений. Групповая сплоченность. 5. Идентификация группы. Динамика группы. Групповые цели. Структура рабочей группы. Назначение руководителя. 6. Нормы. Неформальные лидеры. /		
6.	Команды в современных организациях	Рабочая группа и команда: сходство и различие. Модель развития команды. Самоуправляемая команда. Преимущества и недостатки самоуправляемых команд. Управленческая команда (команда менеджеров высшего уровня управления).	2/0,05	
7.	Анализ и конструирование организации	1. Поясните сущность эффективного конструирования организации. 2. Назовите основные характеристики эффективной организационной структуры организации. 3. Поясните сущность и содержание этапов процесса организационного проектирования.	2/0,05	1/0,027
8.	Управление поведением организации	1. Что представляет собой жизненный цикл организации? 2. Назовите стадии создания организации. 3. Охарактеризуйте основные элементы корпоративной культуры. 4. Основные свойства корпоративной культуры. 5. Репутация организации.	2/0,05	1/0,027
9	Корпоративная культура и поведение организации.	1. Составляющие корпоративной культуры. 2. Типы корпоративной культуры. 3. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. 4. Формирование и поддержание корпоративной культуры. 5. Изменение корпоративной культуры.	2/0,05	1/0,027
10.	Лидерство в организации	1. Теория личностных черт в лидерстве. 2. Харизма менеджера. 3. Лидерство и власть. Лидерство: различные теории и подходы. 4. Стиль руководства. Теория X и теория Y. 5. Зависимость результативности труда от стиля руководства.	2/0,05	1/0,027
11.	Изменения в организации	1. Организационное развитие. 2. Модель развития организации. Модель Мак-Кинси. Модель управления организационными изменениями Л. Гейнера. 3. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям. 4. Природа организационных изменений.	2/0,05	1/0,027

		5. Стрессы в организации.		
12.	Индивидуальный стресс	1. Природа стресса. Стрессы в организации. 2. Сущность индивидуального стресса. Динамика стресса. 3. Факторы, вызывающие стрессы. Управление стрессом. 4. Фрустрация.	2/0,05	1/0,027
13.	Персональное развитие в организации	1. Раскройте содержание составляющих карьерного роста работника. 2. Поясните сущность жизненного цикла работника. 3. Что такое карьерный цикл?.	2/0,05	1/0,027
14.	Конфликты и организационное поведение.	1. Сущность и причины конфликта. 2. Модель конфликта. Победители и побежденные в конфликте. 3. Стили поведения в конфликтных ситуациях. Решетка Томаса-Киллменна. 4. Открытый конфликт. Закрытый конфликт. 5. Умение убеждать. Умение слушать. Принцип Айкидо.	2/0,05	1/0,027
15.	Поведенческий маркетинг.	1. Сущность и принципы поведенческого маркетинга. Фазы формирования поведенческой культуры. 2. Факторы формирования имиджа организации. 3. Типы поведения сотрудников с клиентами. 4. Жизненный цикл компетенции персонала. 5. Внутренний маркетинг	2/0,05	1/0,027
16.	Организационное поведение в системе международного бизнеса.	1. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний. 2. Мультинациональная компания. 3. Национальные факторы. Национальная культура. Отношение к формальностям. 4. Модели межкультурных различий. Модель ценностной ориентации А. Клухона и Ф. Стродтбека. 5. Выделение групп стран по признаку сходства культурных ценностей. 6. Модель изучения культурных ценностей Г. Хофстеде. 7. Сравнительный анализ особенностей организационной культуры.	2/0,05	1/0,027
	<b>Итого</b>		<b>34/0,94</b>	<b>10/0,28</b>

#### 5.4 Лабораторные занятия, их наименование и объем в часах

Лабораторная работа учебным планом не предусмотрена

#### 5.5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрены.

**5.6. Самостоятельная работа студентов**  
**Содержание и объем самостоятельной работы студентов**

№ п/п	Разделы и темы рабочей программы самостоятельного изучения	Перечень домашних заданий и других вопросов для самостоятельного изучения	Сроки выполнения	Объем в часах / трудоемкость в з.е. ОФО	Трудоемкость (часы / зач. ед.) ЗФО
1.	Теории поведения человека в организации Ситуационный подход. Синергетический подход. Интеракционистский подход.	Составление плана-конспекта. Примеры последствий принимаемых управленческих решений в процессе управления человеческими ресурсами в организации	1 неделя	4/0,11	10/0,28
2.	Личность и организация Основные элементы личности: направленность, способности, психологический темперамент, характер	Написание реферата. Подбор конкретных примеров.	1-2 неделя	4/0,11	10/0,28
3.	Коммуникативное поведение в организации. Вербальные коммуникации. Невербальные коммуникации. Основные функции коммуникации направления. Передача информации. Правила эффективного общения.	Написание реферата. Составление плана-конспекта. Анализ стратегии управления человеческими ресурсами на примере конкретной организации.	2 неделя	4/0,11	10/0,28
4.	Мотивационный менеджмент: место и роль в эффективном менеджменте. Раскройте содержание форм оплаты труда персонала. Покажите системы оплаты труда руководителей. Формы участия персонала в прибылях и капитале предприятия. Социальные выплаты и льготы персонала. Государственное регулирование оплаты труда.	Написание реферата. Деловая игра.	3 неделя	4/0,11	10/0,28
5.	Управление группами. Функции и проблемы групп. Подчинение. Решение проблем в процессе	Составление плана-конспекта. Подготовка к деловым играм и групповым	3-4 неделя	4/0,11	10/0,28


	принятия решений. Сотрудничество и соперничество. Эффективность группы.	проектам.			
6.	Команды в современных организациях команда. Модель развития команды. Самоуправляемая команда. Командная работа. Технологии совместной работы в группах. Навыки работы в кооперации с коллегами. Умение критически оценивать как собственные действия, так и действия подчиненных.	Подбор примеров правильного и ошибочного формирования команды. Анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода	5 неделя	4/0,11	10/0,28
7.	Анализ и конструирование организации. Организационное проектирование как специальный вид управленческой деятельности. Основные характеристики эффективной организационной структуры организации	Составление плана-конспекта. Написание реферата. Деловая игра.	6 неделя	4/0,11	10/0,28
8.	Управление поведением организации. Жизненный цикл организации. Формирование репутации организации Понятие бренда товара. Ловушки репутации. Управление репутацией организации.	Составление плана-конспекта. Написание реферата. Анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода.	7 неделя	4/0,11	10/0,28
9.	Современная ситуация и перспективы развития корпоративной культуры в России.	Составление плана-конспекта. Подбор примеров корпоративной культуры в российских компаниях. Анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода.	8 неделя	4/0,11	10/0,28
10.	Лидерство в организации. Поведенческий подход в изучении лидерства. Ситуативные теории лидерства. Лидерство и власть. Зависимость результативности труда от	Составление плана-конспекта. Написание реферата. Деловая игра.	10-9 неделя	4/0,11	10/0,28

	стиля руководства.				
1.	Изменения в организации. Организационный процесс как совокупность трех типов переменных: каузальных (причинных), промежуточных и результирующих. Модели развития организации. Модель Мак-Кинси. Формы сопротивления работников изменениям. Природа стресса. Стрессы в организации.	Составление плана-конспекта Подбор примеров поведения личности в условиях изменений в организации, примеры поведения сотрудников в стрессовых ситуациях. Анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода.	11 неделя	4/0,11	10/0,28
2.	Индивидуальный стресс. Природа стресса. Динамика стресса. Факторы, вызывающие стрессы. Управление стрессом. Фрустрация.	Составление плана-конспекта. Написание реферата. Деловая игра	13-12 неделя	4/0,11	10/0,28
3.	Персональное развитие в организации. Основные составляющие карьерного роста работника: качества, навыки, культура, искусство Моделирование оптимального карьерного роста.	Составление плана-конспекта. Написание реферата. Деловая игра.	14 неделя	4/0,11	10/0,28
4.	Конфликты и организационное поведение Сущность и причины конфликта. Модель конфликта. Победители и побежденные в конфликте. Стили поведения в конфликтных ситуациях. Решетка Томаса-Киллменна. Открытый конфликт. Закрытый конфликт. Умение убеждать. Умение слушать. Принцип Айкидо.	Составление плана-конспекта. Написание реферата. Деловая игра. Анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода.	16-15	4/0,11	10/0,28
5.	Сущность и принципы поведенческого маркетинга. Фазы формирования поведенческой культуры. Поведение поставщиков. Поведение акционеров. Жизненный цикл компетенции персонала. Внутренний маркетинг	Составление плана-конспекта. Подбор примеров поведенческого маркетинга. Примеры поведения клиентурного, антиклиентурного, псевдоклиентурного поведения	17-16 неделя	1/0,027	10/0,28

		сотрудников. Анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода.			
6.	Организационное поведение в системе международного бизнеса. Поведенческие особенности бизнеса в разных странах. Социальные факторы. Этические факторы. Юридические факторы. Национальные факторы. Национальная культура.	. Составление плана-конспекта. Написание реферата. Деловая игра. Анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода.	18 неделя	1/0,027	3/0,08
	<b>Итого</b>			<b>58/1,6</b>	<b>153/4,25</b>

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

### 6.1. Методические указания (собственные разработки)

СОГЛАСОВАНО  
С БИБЛИОТЕКОЙ МГТУ  
 /САМУСОВА Е.Е./

### 6.2 Литература для самостоятельной работы

1. Семенов, А.К. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник / Семенов А.К., Набоков В.И. - М.: Дашков и К, 2018. - 272 с. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/510164>
2. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений [Электронный ресурс] / Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А. - М.: Дашков и К, 2018. - 384 с. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/415045>
3. Красовский, Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов / Ю.Д. Красовский. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 487 с. - ЭБС «IPRbooks» - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71032.html>
4. Згонник, Л.В. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник / Згонник Л.В. - М.: Дашков и К, 2017. - 232 с. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=513285>
5. Захаров, Н.Л. Организационное поведение государственных служащих [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н.Л. Захаров - М.: ИНФРА-М, 2016. - 237 с. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=557327>

## 7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

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

Этапы формирования компетенции (согласно учебному плану)		Наименование дисциплин, формирующих компетенции в процессе освоения ОП
ОФО	ЗФО	
<b>ОК-5 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</b>		
1	1	История
1	1	Философия
1,2	1,2	Теория менеджмента
2	2	Психология
2	2	История и культура адыгов
2	4	Социология
2	2	Этика менеджмента
2	2	Деловой иностранный язык
2	2	Коммуникационный менеджмент
8	3	Политология
4	4	Управление человеческими ресурсами
6	7	Международный менеджмент
6	7	Рекламный менеджмент
6	7	Организационное поведение

Этапы формирования компетенции (согласно учебному плану)		Наименование дисциплин, формирующих компетенции в процессе освоения ОП
ОФО	ЗФО	
<b>ОПК-3 способностью проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</b>		
1,2	1,2	Теория менеджмента
4	4	Управление человеческими ресурсами
5	5	Теория организации
6	7	Организационное поведение
4,5,6,7	4,5,6,7	Проектный практикум

Этапы формирования компетенции (согласно учебному плану)		Наименование дисциплин, формирующих компетенции в процессе освоения ОП
ОФО	ЗФО	
<b>ОПК-4 способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации</b>		
1	1	Русский язык и культура речи
1	1	Персональный менеджмент
1,2,3	1,2	Иностранный язык
2	2	Этика менеджмента



2	2	Деловой иностранный язык
3	3	Интернет-технологии в управлении
3	3	Информационные ресурсы в управленческой деятельности
6	7	Организационное поведение
8	8	Адыгейский язык

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалы оценивания

Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения			Наименование оценочного средства
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	
<b>ОК-5 способность работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</b>				
<b>знать:</b> индивидуальные, психологические различия между людьми, обусловленные характером, культурой, особенностями воспитания;	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	письменный систематический опрос, рефераты, оклады, экзамен
<b>уметь:</b> устанавливать контакт с человеком, в соответствии с его особенностями восприятия мира, понимать свои возможности, обосновывать свою точку зрения перед коллегами;	Частичные умения	Неполные умения	Учения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения
<b>владеть:</b> навыками толерантного общения	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков опускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков

Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения			Наименование оценочного средства	
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо		отлично
<b>ОПК-3 способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия</b>					
<b>Знать:</b> теорию и практику современного организационного проектирования; причины многовариантности практики управления персоналом в современных условиях.	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	письменный опрос, реферат, тесты, зачет
<b>Уметь:</b> разрабатывать стратегию управления человеческими ресурсами и реализовывать ее в конкретных условиях; проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность в персонале	Частичные умения	Неполные умения	Учения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
<b>Владеть:</b> навыком распределения ответственности, контроля и оценки персонала в соответствии с обязанностями	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков опускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	

Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения			Наименование оценочного средства	
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо		отлично
<b>ОПК-4 способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации</b>					
<b>Знать:</b> основы организации делового общения, публичных выступлений, проведения переговоров и совещаний, ведения деловой переписки, осуществления электронных коммуникаций и т.д.	Фрагментарные знания	Неполные знания	сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	письменный опрос, реферат, тесты, зачет
	Частичные умения	Неполные умения	Учения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
<b>Уметь:</b> применять рациональные методы и средства осуществления деловых коммуникаций	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
<b>Владеть:</b> навыками выстраивания эффективных деловых коммуникаций					

### **7.3. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

#### **Вопросы к контрольной работе №1**

1. Психологический и экономический контракты как основа процесса взаимодействия личности и организации. Психологический контракт.
2. Личность. Врожденные качества. Приобретенные (социальные) качества.
3. Основные элементы личности: направленность, способности, психологический темперамент, характер
4. Коммуникации как способ общения и передачи информации от человека к человеку в виде устных и письменных сообщений, языка телодвижений, параметров речи.
5. Виды коммуникаций.
6. Вербальные коммуникации Невербальные коммуникации
7. Основные функции коммуникациинаправления.
8. Передача информации. Правила эффективного общения. Потери информации в процессе передачи сообщения.
9. тивационный менеджмент: место и роль в эффективном менеджменте.
10. Раскройте содержание форм оплаты труда персонала.
11. Покажите системы оплаты труда руководителей. Формы участия персонала в прибылях и капитале предприятия.
12. Социальные выплаты и льготы персонала. Государственное регулирование оплаты труда
13. Основными характеристиками эффективной организационной структуры организации. Основные этапы процесса организационного проектирования.

#### **Вопросы к контрольной работе № 2**

1. Рабочая группа и команда: сходство и различие.
2. Преимущества и недостатки самоуправляемых команд.
3. Какими признаками обладает формальная группа?
4. Кто и зачем создает неформальные группы?
5. акие группы есть в вашей организации? Приведите пример.
6. Какие отличительные признаки присущи малым группам?
7. Как проявляются межличностные отношения в группе?
8. Охарактеризуйте статус личности в группе, в организации, чем он определяется?
9. Кто и как формирует групповые нормы поведения? Приведите пример групповых норм в вашей организации.
10. Какие изменения в поведении индивида могут произойти под влиянием группы?
11. В чем может проявляться давление группы на личность? Приведите пример.
12. Какие ограничения препятствуют эффективной работе группы?
13. Что представляют собой условия появления эффекта синергии в группе?
14. Что такое групповое единомыслие и каковы его симптомы?
15. В чем вы видите различие между рабочими группами и командами? Назовите принципы построения команд.
16. Каковы характерные черты самоуправляемых команд?

17. Что является основной характеристикой межгруппового конфликта? Приведите пример такого конфликта.
18. Рассмотрите на примере вашей организации межгрупповой конфликт, его причины и функциональные (или дисфункциональные) последствия для группы.
19. Зачем необходимо управлять межгрупповыми конфликтами? Какие возможно применять методы?
20. Стадия роста организации. Стадия зрелости организации. Стадия спада организации. Основные элементы корпоративной культуры. Основные свойства корпоративной культуры.
21. Модель формирования организационной культуры. Чем вреден и полезен стресс для личности? Какие причины стрессов наиболее часто имеют место в организации?
22. Какие методы управления стрессом применяются в вашей организации? Какие приемы преодоления стрессов вы используете сами?

### Вопросы к контрольной работе № 3

1. Теория личностных черт в лидерстве.
2. Стилль руководства. Теория X и теория Y.
3. Организационный процесс как совокупность трех типов переменных: каузальных (причинных), промежуточных и результирующих.
4. Модель развития организации. Модель Мак-Кинси.
5. Позитивные результаты и ограничения организационного развития.
6. . Формы сопротивления работников изменениям. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям.
7. Природа стресса. Стрессы в организации.
8. Карьера. Карьерный цикл.
9. Моделирование оптимального карьерного роста.
10. Жизненный цикл работника.
11. . Период работы в должности.
12. Фазы формирования поведенческой культуры: производственная, бытовая, конъюнктурная, маркетинговая.
13. Имидж организации. Факторы формирования имиджа организации.
14. Поведение поставщиков. Поведение акционеров.
15. Жизненный цикл компетенции персонала

### Вопросы к контрольной работе № 4

1. Составляющие корпоративной культуры.
2. Типы корпоративной культуры.
3. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры.
4. Формирование и поддержание корпоративной культуры.
5. Изменение корпоративной культуры.
6. Современная ситуация и перспективы развития корпоративной культуры в России.
7. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний.
8. Социальные факторы. Этические факторы. Юридические факторы.
9. Национальные факторы. Национальная культура. Отношение к формальностям.
10. Модели межкультурных различий.

11. Модель ценностной ориентации А. Кларксона и Ф. Стродтбека.
12. Выделение групп стран по признаку сходства культурных ценностей. Модель изучения культурных ценностей Г. Хофстеде.
13. Сравнительный анализ особенностей организационной культуры.
14. Адаптация организаций в межкультурной среде.

### **Примерный перечень вопросов к экзамену по дисциплине**

#### **Организационное поведение.**

1. Философия организации.
2. Научный менеджмент. Классическая школа. Школа человеческих отношений.
3. Теория систем. Ситуационный подход. Синергетический подход. Интеракционистский подход.
4. Психологический и экономический контракты как основа процесса взаимодействия личности и организации. Психологический контракт.
5. Личность. Врожденные качества. Приобретенные (социальные) качества.
6. Основные элементы личности: направленность, способности, психологический темперамент, характер
7. Коммуникации как способ общения и передачи информации от человека к человеку в виде устных и письменных сообщений, языка телодвижений, параметров речи.
8. Виды коммуникаций.
9. Вербальные коммуникации Невербальные коммуникации
10. Основные функции коммуникациинаправления.
11. Передача информации. Правила эффективного общения. Потери информации в процессе передачи сообщения.
12. Сущность основных теорий содержания и процесса мотивации.
13. Проведите сравнительную характеристику теорий мотивации – общие и отличительные элементы.
14. Покажите практическое использование теорий мотивации.
15. Каковы мотивационные принципы организации труда?
16. Теории создания групп: теории формирования групп Дж. Хоманса, теории равновесия, теории обмена.
17. Мотивы объединения людей в группы Социальная фасилитация.
18. Стадии развития групп. Размер эффективной группы. Феномены группового принятия решений. Групповая сплоченность. Идентификация группы.
19. Динамика группы. Групповые цели. Структура рабочей группы. Назначение руководителя. Нормы. Неформальные лидеры.
20. Рабочая группа и команда: сходство и различие. Модель развития команды.
21. Самоуправляемая команда. Преимущества и недостатки самоуправляемых команд.
22. Управленческая команда (команда менеджеров высшего уровня управления).
23. Суть эффективного конструирования организации. Основными характеристиками эффективной организационной структуры организации.
24. Организационное проектирование как специальный вид управленческой деятельности. Основные этапы процесса организационного проектирования.
25. Жизненный цикл организации. Стадия создания организации.
26. Основные элементы корпоративной культуры.
27. Основные свойства корпоративной культуры. Модель формирования организационной культуры.
28. Составляющие корпоративной культуры. Типы корпоративной культуры.

29. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры.
  30. Формирование и поддержание корпоративной культуры. Изменение корпоративной культуры.
  31. Современная ситуация и перспективы развития корпоративной культуры в России.
  32. Репутация организации.
  33. Теория личностных черт в лидерстве.
  34. Поведенческий подход в изучении лидерства.
  35. Ситуативные теории лидерства. Лидерство и власть.
  36. Лидерство: различные теории и подходы.
  37. Стиль руководства. Теория X и теория Y.
  38. Зависимость результативности труда от стиля руководства.
  39. Организационное развитие.
  40. Модель развития организации. Модель Мак-Кинси.
  41. Модель управления организационными изменениями Л. Гейнера.
  42. Методы преодоления сопротивления организационным изменениям.
  43. Природа стресса. Стрессы в организации.
  44. Основные составляющие карьерного роста работника.
  45. Жизненный цикл работника. Моделирование оптимального карьерного роста.
  46. Сущность и принципы поведенческого маркетинга.
  47. Фазы формирования поведенческой культуры.
  48. Имидж организации. Факторы формирования имиджа организации.
- Внутренний маркетинг.
49. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний.
  50. Мультинациональная компания. Социальные факторы. Этические факторы. Юридические факторы. Национальные факторы. Национальная культура. Отношение к формальностям.
  51. Выделение групп стран по признаку сходства культурных ценностей

#### **7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

##### **Критерии оценки знаний на экзамене**

Экзамен может проводиться в форме устного опроса по билетам (вопросам) или без билетов, с предварительной подготовкой или без подготовки, по усмотрению преподавателя. Экзаменатор вправе задавать вопросы сверх билета, а также, помимо теоретических вопросов, давать задачи по программе данного курса.

Экзаменационные билеты (вопросы) утверждаются на заседании кафедры и подписываются заведующим кафедрой. В билете должно содержаться не более трех вопросов.

Экзаменатор может проставить экзамен без опроса или собеседования тем студентам, которые активно участвовали в семинарских занятиях.

Отметка «отлично» - студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, тесно увязывает теорию с практикой. студент не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами, заданиями и другими видами применения знаний, показывает знания законодательного и нормативно-технического материалов, правильно обосновывает принятые решения, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ, обнаруживает умение самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.



Отметка «хорошо» - студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми навыками при выполнении практических заданий.


Отметка «удовлетворительно» - студент усвоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.

Отметка «неудовлетворительно» - студент не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, с большими затруднениями выполняет практические работы.

## 8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 8.1. Основная литература

Красовский, Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник для студентов вузов / Ю.Д. Красовский. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 487 с. - ЭБС «IPRbooks» - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71032.html>

СОГЛАСОВАНО  
С БИБЛИОТЕКОЙ МГТУ  
 /САМУСОВА Е.Е./

### 8.2. Дополнительная литература

Згонник, Л.В. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебник / Згонник Л.В. - М.: Дашков и К, 2017. - 232 с. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=513285>

Захаров, Н.Л. Организационное поведение государственных служащих [Электронный ресурс]: учебное пособие / Н.Л. Захаров - М.: ИНФРА-М, 2016. - 237 с. - ЭБС «Znanium.com» - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=557327>

### 8.3. Информационно-телекоммуникационные ресурсы сети «Интернет»

- Образовательный портал ФГБОУ ВО «МГТУ» [Электронный ресурс]: Режим доступа: <https://mkgtu.ru/>

- Официальный сайт Правительства Российской Федерации. [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.government.ru>

- Информационно-правовой портал «Гарант» [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.garant.ru/>

- Научная электронная библиотека [www.eLIBRARY.RU](http://www.eLIBRARY.RU) – Режим доступа: <http://elibrary.ru/>

- Электронный каталог библиотеки – Режим доступа: <http://lib.mkgtu.ru:8004/catalog/fol2;>

- Единое окно доступа к образовательным ресурсам: Режим доступа: <http://window.edu.ru/>

## 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Раздел / Тема с указанием основных	Формир уе-мые	Методы	Способы (формы)	Средства
---------------------------------------	------------------	--------	--------------------	----------

учебных элементов	компетенции	обучения	обучения	обучения
Теории поведения человека в организации	ОК-5	Чтение, приобретение знаний, применение знаний, творческая деятельность, частично-поисковый	Самостоятельная работа студента, домашние задания	Учебники, учебные пособия
Личность и организация	ОПК-3	Чтение, приобретение знаний, применение знаний, творческая деятельность, частично-поисковый	Самостоятельная работа студента, домашние задания	Учебники, учебные пособия
Коммуникативное поведение в организации	ОК-5 ОПК-3 ОПК-4	Чтение, приобретение знаний, применение знаний, творческая деятельность, частично-поисковый	Самостоятельная работа студента, домашние задания	Учебники, учебные пособия
Мотивация и результативность организации	ОК-5	Чтение, приобретение знаний, применение знаний, творческая деятельность, частично-поисковый	Самостоятельная работа студента, домашние задания	Учебники, учебные пособия
Формирование группового поведения в организации	ОПК-3	Чтение, приобретение знаний, применение знаний, творческая деятельность, частично-поисковый	Самостоятельная работа студента, домашние задания	Учебники, учебные пособия
Команды в современных организациях	ОК-5 ОПК-3 ОПК-4	Чтение, приобретение знаний, применение знаний, творческая деятельность, частично-поисковый	Самостоятельная работа студента, домашние задания	Учебники, учебные пособия
Анализ и конструирование организации	ОК-5 ОПК-3 ОПК-4	Чтение, приобретение знаний, применение знаний, творческая деятельность, частично-поисковый	Самостоятельная работа студента, домашние задания	Учебники, учебные пособия
Управление поведением организации	ОПК-3	Чтение, приобретение знаний, применение знаний, творческая деятельность, частично-поисковый	Самостоятельная работа студента, домашние задания	Учебники, учебные пособия

Корпоративная культура и поведение организации.	ОПК-4	Чтение, приобретение знаний, применение знаний, творческая деятельность, частично-поисковый	Самостоятельная работа студента, домашние задания	Учебники, учебные пособия
Лидерство в организации	ОК-5	Чтение, приобретение знаний, применение знаний, творческая деятельность, частично-поисковый	Самостоятельная работа студента, домашние задания	Учебники, учебные пособия
Изменения в организации	ОПК-3	Чтение, приобретение знаний, применение знаний, творческая деятельность, частично-поисковый	Самостоятельная работа студента, домашние задания	Учебники, учебные пособия
Индивидуальный стресс	ОПК-4	Чтение, приобретение знаний, применение знаний, творческая деятельность, частично-поисковый	Самостоятельная работа студента, домашние задания	Учебники, учебные пособия
Персональное развитие в организации	ОК-5	Чтение, приобретение знаний, применение знаний, творческая деятельность, частично-поисковый	Самостоятельная работа студента, домашние задания	Учебники, учебные пособия
Конфликты и организационное поведение.	ОПК-3	Чтение, приобретение знаний, применение знаний, творческая деятельность, частично-поисковый	Самостоятельная работа студента, домашние задания	Учебники, учебные пособия

**10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

**10.1. Перечень необходимого программного обеспечения**

1. Microsoft Office 2010 номер продукта 14.0.6024.1000 SP1 MSO (14.0.6024.1000) 02260-018-0000106-48095
2. Kaspersky Anti-virus 6/0 № лицензии 26FE-000451-5729CF81 Срок лицензии 07.02.2020
3. Adobe Reader 9 Бесплатно, 01.02.2019
4. ОС Windows 7 Профессиональная, Microsoft Corp. № 00371-838-5849405-85257, 23.01.2012, бессрочный
5. Open Office 4.1.5, Apache 01.02.2019, лицензия LGPL.
6. 7-zip.org GNU LGPL

СОГЛАСОВАНО  
С БИБЛИОТЕКОЙ МГТУ  
  
/САМУСОВА Е.Е./

## 10.2. Перечень необходимых информационных справочных систем и профессиональных баз данных:

### Электронно-библиотечные системы

1. Znanium.com. Базовая коллекция: электронно-библиотечная система: сайт / ООО "Научно-издательский центр Инфра-М". – Москва, 2011 – URL: <http://znanium.com/catalog> (дата обновления: 06.06.2019). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный.
2. IPRBooks. Базовая коллекция: электронно-библиотечная система: сайт / Общество с ограниченной ответственностью Компания "Ай Пи Ар Медиа". – Саратов, 2010. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/586.html> – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст электронный.

### Электронные библиотеки

1. Национальная электронная библиотека (НЭБ): федеральная государственная информационная система: сайт / Министерство культуры Российской Федерации, Российская государственная библиотека. – Москва, 2004 – URL: <https://нэб.рф/>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный.
2. eLIBRARY.RU: научная электронная библиотека: сайт. – Москва, 2000. – URL: <https://elibrary.ru/defaultx.asp>. – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный.
3. CYBERLENINKA: научная электронная библиотека: сайт. – Москва, 2014. – URL: <https://cyberleninka.ru/> – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный.

## 11. Описание материально-технической базы необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Наименования специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
<b>Специальные помещения</b>		
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа: № ауд. 5-22, 5-21 адрес: г. Майкоп, ул. Жуковского 30. Аудитория для практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: № ауд. 5-22, 5-21 адрес: г. Майкоп, ул. Жуковского 30.	Переносное мультимедийное оборудование, доска, мебель для аудиторий, компьютерный класс на 15 посадочных мест, оснащенный компьютерами Pentium с выходом в Интернет	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Microsoft Office 2010 номер продукта 14.0.6024.1000 SP1 MSO (14.0.6024.1000) 02260-018-0000106-48095</li> <li>2. Kaspersky Anti-virus 6/0 № лицензии 26FE-000451-5729CF81 Срок лицензии 07.02.2020</li> <li>3. Adobe Reader 9 Бесплатно, 01.02.2019</li> <li>4. ОС Windows 7 Профессиональная, Microsoft Corp. № 00371-838-5849405-85257, 23.01.2012, бессрочный</li> </ol>

Компьютерный класс: № ауд. 5-23, адрес: г. Майкоп, ул. Жуковского 30.		5. Open Office 4.1.5, Apache 01.02.2019, лицензия LGPL. 6. 7-zip.org GNU LGPL
---	--	--

**Дополнения и изменения в рабочей программе**

за \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ учебный год

В рабочую программу Организационное поведение  
(наименование дисциплины)

для направления (специальности) Менеджмент  
(номер направления (специальности))

вносятся следующие дополнения и изменения:

Дополнения и изменения внес

д.э.н. , проф. Задорожная Л.И.

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры

\_\_\_\_\_  
(наименование кафедры)

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Заведующий кафедрой \_\_\_\_\_

Задорожная Л.И.