

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования

«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет управления

Кафедра экономики труда и управления персоналом

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Образовательная программа

38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки

Общий

Уровень высшего образования

бакалавриат

Форма обучения

очная

Статус дисциплины: дисциплина по выбору

Махачкала, 2021

Рабочая программа дисциплины «*Организационное поведение*» составлена в 2021 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 *Управление персоналом от 12августа 2020 г. № 955.*

Разработчик: кафедра «*Экономика труда и управление персоналом*»
Магомедов М. А., к.э.н., доцент

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры «*Экономика труда и управление персоналом*»
от «30» 06 2021 г., протокол № 10

Зав. кафедрой  Магомедов М. М.

на заседании Методической комиссии факультета *управления*
от «1» 07 2021 г., протокол № 10

Председатель  Гашимова Л. Г.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно – методическим управлением
«9» 07 2021 г.

Начальник УМУ  Гасангаджиева А. Г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «*Организационное поведение*» является дисциплиной по выбору ОПОП бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленности (профиля) «Общий».

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой экономики труда и управления персоналом.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с формированием профессиональных умений и навыков по вопросам организационного поведения.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника:

- общепрофессиональных - ОПК -1; - профессиональных - ПК - 8.

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

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

Объем дисциплины 3 зачетные единицы, в том числе 108 академических часов по видам учебных занятий;

Очная форма обучения

Семестр	Учебные занятия							СРС	Форма промежуточной аттестации	
	в том числе:									
	всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем					КСР			консультации
		всего	из них							
	Лекции и		Лабораторные занятия	Практические занятия						
6	108	28	14	-	14	-	-	80	Зачет	

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины являются:

- формирование теоретических знаний необходимых для решения задач, связанных с убеждениями, ценностями и моделями поведения сотрудников, выявлять причины недостаточной результативности организации, грамотно выстраивать межличностные отношения;

- воспитание у студентов чувства ответственности, закладка нравственных, этических норм поведения в обществе и коллективе, формирование патриотических взглядов, мотивов социального поведения и действий, управленческого мировоззрения, способностей придерживаться законов и норм поведения, принятых в обществе и в своей профессиональной среде.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина «*Организационное поведение*» является дисциплиной по выбору ОПОП бакалавриата 38.03.03 Управление персоналом, направленности (профиля) «Общий».

Дисциплина «*Организационное поведение*» изучается после курса «*Управление персоналом*», «*Микроэкономика*», «*Макроэкономика*», «*Основы менеджмента*», «*Теория организации*», «*Инновационный менеджмент*» и др.

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

Код и наименование компетенции из ОПОП	Код и наименование индикатора достижения компетенций (в соответствии с ОПОП)	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
ОПК-1. Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач		<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы экономических знаний в различных сферах деятельности. <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации. <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками использования знаний в основных сферах жизнедеятельности в части работы с персоналом при решении профессиональных задач. 	Устный опрос, письменный опрос, решение задач, выполнение кейс-заданий, написание реферата, доклада, тестирование, круглый стол
ПК – 8 знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике		<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - использовать на практике знания подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации. 	Устный опрос, письменный опрос, решение задач, выполнение кейс-заданий, написание реферата, доклада, тестирование, круглый стол

4. Объем, структура и содержание дисциплины

4.1. Объем дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 академических часов.

4.2. Структура дисциплины

4.2.1. Структура дисциплины в очной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины по модулям	Всего	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	Контроль	СРС	
Модуль 1: Личность, группа в системе организационного поведения								
1	Тема 1.1. Строение организации	10					10	Опрос, оценка выступлений, защита реферата
2	Тема 1.2. Теории поведения человека в организации	14	2	2			10	Опрос, оценка выступлений, защита

								реферата.
3	Тема 1.3. Личность организации	12	2	2			8	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
	<i>Итого по модулю 1:</i>	36	4	4			28	<i>тестирование</i>
Модуль 2. Методы руководства и формирование группового поведения								
6	Тема 2.1. Мотивация и результативность организации	14	2	2			10	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
7	Тема 2.2. Формирование группового поведения	14	2	2			10	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
8	Тема 2.3. Лидерство в организации	8					8	Опрос, оценка выступлений, защита реферата
	<i>Итого по модулю 2:</i>	36	4	4			28	<i>тестирование</i>
Модуль 3. Изменения в организации								
9	Тема 3.1. Роль организационной культуры в организации	10	2	2			6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата
10	Тема 3.2. Изменения в организации и управления нововведениями	10	2	2			6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
11	Тема 3.3. Управление организационным поведением	10	2	2			6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата
12	Тема 3.4. Организационное поведение в сфере международного бизнеса	6					6	Опрос, оценка выступлений, защита реферата
	<i>Итого по модулю 3:</i>	36	6	6			24	<i>тестирование</i>
	<i>Итого:</i>	108	14	14			80	

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине

Модуль 1: Личность, группа в системе организационного поведения

Тема 1.1. Строение организаций

Понятие организационное поведение. Системный подход к изучению организационного поведения. Человек в системе организационных отношений. Типы организаций поведенческого характера. Корпоративная организация. Индивидуалистическая организация. Эдхократическая организация. Партиципативная организация.

Тема 1.2. Теории поведения человека в организации

Становление концепции организационного поведения. Научная и административная школы управления. Школа человеческих отношений и поведенческая школа. Бихевиоризм в системе человеческих отношений. Типы поведения человека в организации

Тема 1.3. Личность и организация

Человеческий фактор в социально-экономических системах. Современные теории личности. Особенности взаимодействия личности организации. Трудовая адаптация персонала. Восприятие организационным окружением человека. Введение человека в организацию. Взаимодействие человека и организации.

Модуль 2: Методы руководства и формирование группового поведения

Тема 2.1. Мотивация и результативность в организации

Мотивация и результативность в организации. Мотивационный процесс. Теории процесса мотивации. Теории содержания мотивации. Стимулирование и мотивация персонала, управление деловой карьерой.

Тема 2.2. Формирование группового поведения в организации

Понятие группы и классификация групп. Базовые теории формирования группы. Основные характеристики группы. Взаимодействие человека и группы. Эффективность групповой деятельности. Групповая сплоченность.

Тема 2.3. Лидерство в организации.

Понятие и типология лидерства. Основные теории лидерства. Лидерство и руководство. Типы и функции лидеров. Управленческая позиция и личность руководителя. Базовые роли руководителя. Стили лидерства и руководства. Качество и черты личности эффективного лидера.

Модуль 3: Изменения в организации

Тема 3.1. Роль организационной культуры в организации

Понятие организационной культуры в организации. Понятие организационной культуры, ее функции. Основные теории организационной культуры. Формирование и развитие организационной культуры в организации.

Тема 3.2. Изменения в организации и управления нововведениями

Жизненные стадии и циклы организации. Особенности организационных изменений. Сопротивление организационным изменениям и способы его преодоления. Необходимость внедрения инновационных методов мотивации. Косвенные методы мотивации персонала. Прямые методы мотивации персонала.

Тема 3.3. Управление организационным поведением

Модель организационного поведения. Поведенческий маркетинг: поведенческий подход. Сегментация рынка по поведенческому принципу, два типа покупателей: индивидуальный покупатель и покупатель-организация. Факторы, оказывающие влияние на поведение покупателя. Управление деловым общением. Управление организационными конфликтами.

Тема 3.4. Организационное поведение в сфере международного бизнеса

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

4.3.2. Содержание практических занятий по дисциплине

Модуль 1: Личность, группа в системе организационного поведения

Тема 1.1. Строение организаций

1. *Человек в системе организационных отношений.*
2. *Типы организаций поведенческого характера.*
3. *Условия формирования организационного поведения.*
3. *Результативность организационного поведения.*

Тема 1.2. Теории поведения человека в организации

1. *Научная и административная школы управления.*
2. *Школа человеческих отношений и поведенческая школа.*
3. *Бихевиоризм в системе человеческих отношений.*
4. *Типы поведения человека в организации*

Тема 1.3. Личность и организация

1. *Взаимодействие личности и организации.*

2. Адаптация человека к организации.
3. Ролевое поведение в организации.
4. Понятие деловой карьеры.

Модуль 2: Методы руководства и формирование группового поведения

Тема 2.1. Мотивация и результативность в организации

1. Понятие и значение мотивации.
2. Взаимосвязь понятий: потребности, мотивы, стимулы.
3. Классификация потребностей и мотивов.
4. Содержательные теории мотивации
5. Процессуальные теории мотивации

Тема 2.2. Формирование группового поведения в организации

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

Тема 2.3. Лидерство в организации.

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

Модуль 3: Изменения в организации

Тема 3.1. Роль организационной культуры в организации

1. Понятие организационной культуры в организации, ее функции.
2. Основные теории организационной культуры.
3. Формирование и развитие организационной культуры в организации.

Тема 3.2. Изменения в организации и управления нововведениями

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

Тема 3.3. Управление организационным поведением

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

Тема 3.4. Организационное поведение в системе международного бизнеса

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

5. Образовательные технологии

Для проведения лекционных и практических занятий используются различные образовательные технологии.

При ведении лекционных и практических занятий по данной дисциплине используются как стандартные методы обучения (лекция-презентация, решение практических задач,

тестирование, фронтальный опрос, индивидуальный опрос и т.п.), так и интерактивные методы.

При ведении занятий определенное количество часов отведено интерактивным формам. Лекции при этом проводятся с использованием средств визуализации лекционного материала (мультимедийных презентаций) и применением таких методов и технологий, как дискуссия, проблемная лекция, групповой тренинг, анализ конкретной ситуации, лекция с использованием имитационных упражнений и т.п.

Вузовская лекция должна выполнять не только информационную функцию, но также и мотивационную, воспитательную и обучающую.

Информационная функция лекции предполагает передачу необходимой информации по теме, которая должна стать основой для дальнейшей самостоятельной работы студента.

Мотивационная функция должна заключаться в стимулировании интереса студентов к науке. На лекции необходимо заинтересовывать, озадачить студентов с целью выработки у них желания дальнейшего изучения той или иной экономической проблемы.

Воспитательная функция ориентирована на формирование у молодого поколения чувства ответственности, закладку нравственных, эстетических норм поведения в обществе и коллективе, формирование патриотических взглядов, мотивов социального поведения и действий, финансово-экономического мировоззрения.

Обучающая функция реализуется посредством формирования у студентов навыков работы с первоисточниками и научной и учебной литературой.

При проведении практических занятий в интерактивной форме используются следующие методы: дебаты, круглый стол, мини-конференция, деловая игра, игровые упражнения и т.п.

К участию в проведении интерактивных практических занятий привлекаются представители российских компаний, государственных и общественных организаций.

Кроме того, в процессе изучения дисциплины с целью повышения качества обучения предполагается использование результатов научно-исследовательской работы студентов.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Для теоретического и практического усвоения дисциплины большое значение имеет самостоятельная работа студентов, которая может осуществляться студентами индивидуально и под руководством преподавателя.

Самостоятельная работа студентов предполагает самостоятельное изучение отдельных тем, дополнительную подготовку студентов к каждому практическому занятию.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине *«Организационное поведение»*, предусмотренная учебным планом в объеме 80 часов, представляет собой способ активного, целенаправленного приобретения студентом новых для него знаний и умений без непосредственного участия в этом процесса преподавателей.

Основными видами самостоятельной работы студентов в рамках освоения дисциплины *«Организационное поведение»* выступают следующие:

- 1) проработка учебного материала;
- 2) работа с вопросами для самопроверки;
- 3) работа со статистическими и аналитическими данными;
- 4) изучение рекомендованной литературы;
- 5) поиск в Интернете дополнительного материала;

- 6) написание рефератов;
- 7) подготовка докладов;
- 8) подготовка презентаций;
- 9) выполнение кейс-заданий;
- 10) решение задач.

Методические рекомендации по написанию рефератов

Реферат представляет собой вид развернутого сообщения по определенной теме с использованием ранее опубликованной информации. Для реферата выбираются наиболее важные с научной точки зрения и достаточно исследованные факты, позволяющие проиллюстрировать актуальность избранной проблемы и указать способы ее решения.

Написание реферата используется в учебном процессе вуза в целях приобретения студентом необходимой профессиональной подготовки, развития умения и навыков самостоятельного научного поиска: изучения литературы по выбранной теме, анализа различных источников и точек зрения, обобщения материала, выделения главного, формулирования выводов и т. п.

С помощью рефератов студент глубже постигает наиболее сложные проблемы курса, учится лаконично излагать свои мысли, правильно оформлять работу, докладывать результаты своего труда.

Процесс написания реферата включает:

- выбор темы;
- подбор нормативных актов, специальной литературы и иных источников, их изучение;
- составление плана;
- написание текста работы и ее оформление.

Работу над рефератом следует начинать с общего ознакомления с темой (прочтение соответствующего раздела учебника, учебного пособия, конспектов лекций). После этого необходимо изучить нормативные акты, литературные и иные источники, рекомендованные преподавателем. Однако перечень источников не должен связывать инициативу студента. Он может использовать произведения, самостоятельно подобранные в результате изучения библиографии в библиотеке.

План реферата должен быть составлен таким образом, чтобы он раскрывал название работы. Реферат, как правило, состоит из введения, в котором кратко обосновывается актуальность, научная и практическая значимость избранной темы, основного материала, содержащего суть проблемы и пути ее решения, заключения, содержащего теоретические выводы, списка использованной литературы.

Изложение материала должно быть кратким, точным, последовательным. Объем реферата - от 5 до 15 машинописных страниц.

Материал в реферате располагается в следующей последовательности:

- титульный лист
- план работы
- введение
- текст работы (разбитый на разделы)
- заключение
- список литературы.

На титульном листе студент указывает название вуза, кафедры, полное наименование темы реферата, свою фамилию и инициалы, а также ученую степень, звание, фамилию и инициалы научного руководителя, в самом конце - дату написания работы.

Текст полностью написанной и оформленной работы подлежит тщательной проверке. Ошибки и опiski как в тексте, так и в цитатах, и в научно-справочном аппарате отрицательно сказываются на оценке.

Реферат отражает результаты самостоятельно проведенного студентом научного исследования. В нем студент должен показать умение подбирать и изучать необходимую по теме литературу, находить в ней подходящую информацию, грамотно и хорошо излагать свои мысли, правильно и свободно пользоваться как общепринятой экономической, так и специальной финансовой терминологией.

Выбор темы реферативной работы осуществляется в соответствии с предложенной преподавателем тематикой. В отдельных случаях студент может выбрать для своего реферата тему, которая не вошла в тематику, но отражает его приверженность определенному направлению научных поисков.

Методические рекомендации по подготовке докладов

Доклад – это публичное сообщение, представляющее собой развёрнутое изложение на определённую тему.

В отличие от реферата доклад представляет собой анализ какой-либо темы, опирающийся на всестороннее исследование проблемы или ее отдельных аспектов. Он строится по принципу демонстрации определенной позиции автора, подкрепленной научно-исследовательскими работами в этой области со ссылками на источники, цитатами и обоснованием авторского мнения.

Тема доклада должна быть согласована с преподавателем и соответствовать теме занятия.

Работа студента над докладом-презентацией включает отработку навыков ораторства и умения организовать дискуссию.

Структура доклада:

- титульный лист
- оглавление (в нем последовательно излагаются названия пунктов доклада, указываются страницы, с которых начинается каждый пункт);
- введение (формулирует суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи доклада, дается характеристика используемой литературы);
- основная часть (каждый раздел ее, доказательно раскрывая отдельную проблему или одну из ее сторон, логически является продолжением предыдущего; в основной части могут быть представлены таблицы, графики, схемы);
- заключение (подводятся итоги или дается обобщенный вывод по теме доклада, предлагаются рекомендации);
- список использованных источников.

Объем доклада может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в ее объем.

Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения.

Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

Содержание доклада студент докладывает на практическом занятии, заседании кружка, научно-практической конференции. Предварительно подготовив тезисы доклада, студент в течение 5-7 минут должен кратко изложить основные положения своей работы. На основе обсуждения студенту выставляется соответствующая оценка.

По усмотрению преподавателя доклады могут быть представлены на практических занятиях и/или студенческих научно-практических конференциях.

Критерии оценки рефератов/докладов

При оценке качества представленной студентом работы (реферата/доклада) принимается во внимание следующее:

1. Содержательное наполнение представленной работы (учитывается, насколько содержание соответствует теме).
2. Полнота раскрытия темы работы (учитывается количество описанных фактов, понятий и т. п.).
3. Логика изложения материала (учитывается умение студента логически верно строить план работы).
4. Количество и качество использованных источников литературы.
5. Оригинальность работы (осуществляется проверка на наличие заимствований).
6. Защита студентом представленной работы.

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

7.1. Типовые контрольные задания

Тесты:

1. Цели изучения дисциплины «Организационное поведение»:

- а) описание, анализ, понимание, объяснение, предсказание, корректировка поведения индивидов, групп, организаций
- б) манипуляция поведением конкурентов на рынке
- в) манипуляция поведением сотрудников в организации
- г) реализация целей деятельности организации
- д) изучение взаимоотношений работающих лиц и поведения групп работников для выявления их влияния на функционирование организации

2. Методы исследования каких дисциплин использует «Организационное поведение»:

- а) теории организации, менеджмента
- б) психологии, социологии, политологии
- в) высшей математики, усиление влияния национальных культур
- г) повышение межкультурного взаимодействия
- д) расширение сфер рассматриваемых вопросов

3. Критерии оценки эффективности деятельности организации в длительной перспективе:

- а) номенклатура выпускаемых изделий
- б) уровень конкурентоспособности продукции
- в) выживание
- г) стохастическое моделирование
- д) анкетирование, опросы, эксперименты, наблюдения
- е) балансовый метод

ж) экономико-математическое моделирование

4. Назовите признаки организации:

- а) наличие двух и более человек, организационная структура, взаимодействие с внешней средой
- б) наличие цели существования, организационная средой
- в) наличие множества лиц, использование ресурсов, взаимодействие с внешней средой

5. Что такое жизненный цикл организации?

- а) период времени существования организации на рынке;
- б) период времени, в течение которого организация проходит этапы своего функционирования;
- в) период активности организации;
- г) период продвижения своего товара;
- д) период завоевания рынка;

6. Между какими этапами жизненного цикла организации находятся точки перелома:

- а) рост и зрелость
- б) создание и рост
- в) зрелость и спад

7. Определите последовательность этапа получения послания:

- а) восприятие послания
- б) интерпретация послания
- в) оценка послания
- г) принятие значения послания

8. Как называется тенденция чувствовать или вести себя определенным образом по отношению к чему-либо или кому-либо?:

- а) установка;
- б) восприятие;
- в) взаимоотношения;

9. Что сравнивает индивид согласно теории справедливости?:

- а) своих усилий и полученного вознаграждения с усилиями и вознаграждениями других сотрудников
- б) своих усилий и усилий руководителя
- в) своих результатов и результатов других сотрудников
- г) своих вкладов (усилий) с вкладами других
- д) настоящих результатов с прошлыми достижениями

10. Что позволяют процессуальные теории мотивации?:

- а) понять то, как поведение индивида получает импульс, направляется, поддерживается и прекращается
- б) выявить зависимость поведения и его последствий
- в) определить, что движет в организации поведением сотрудников
- г) представить характер зависимости поведения и потребностей индивида
- д) понять, почему происходит повторение определенных действий индивидом

11. В чем заключается особенности содержательных теорий мотивации?:

- а) содержат перечень потребностей индивида

- б) позволяют управлять поведением индивида на основании различных классификаций потребностей личности
- в) сфокусированы на внутренних факторах активности индивида
- г) используют только некоторые виды потребностей индивида
- д) раскрывают последствия поведения индивида

12. В чем основная причина различий в поведении работников?:

- а) разные потребности, ценности и цели
- б) половые и культурные различия
- в) наследственность
- г) различия в уровне образования
- д) работают
- е) не брать на себя ответственность за решаемые проблемы
- ж) делиться полномочиями с другими лицами
- з) брать на себя ответственность за решаемые проблемы, связанные с большим риском

13. Как называется теория мотивации, разработанная Мак-Клелландом?:

- а) теория доминирующих потребностей
- б) теория приобретаемых потребностей
- в) теория вытесняемых потребностей
- г) теория ожиданий
- д) содержательная теория в определенный промежуток времени
- е) состояние недостатка (нужды или требование организма) в чем-либо, стимулирующее деятельность, направленную на восполнение этого недостатка

14. Согласно ARG теории К. Альдерфера, какие потребности из культуры общества приобретает индивид?:

- а) только некоторые факторы и характеристики трудового процесса отражаются на мотивации, остальные же влияют на удобства работы, но не мотивируют служащих
- б) у индивида существует другая (в отличие от лишком эмоциональны и более объективны
- в) находят удовольствие в жизни, несмотря на боль, печаль и разочарование
- г) они не позволяют надеждам, страхам, а также попыткам защитить своё «Я» разрушить те представления, которые они вынесли из своих наблюдений замыслов

15. Согласно теории Абрахаму Маслоу:

- а) актуализация высших потребностей происходит только после удовлетворения низших потребностей
- б) низшие потребности удовлетворяются одновременно с высшими
- в) возможна регрессия, т.е. возврат к потребностям, которые были уже удовлетворены
- г) Порядок удовлетворения потребностей носит случайный характер.
- д) для удовлетворения высших потребностей, удовлетворение низших не обязательно

16. «Самоактуализирующейся» личностью, согласно А. Маслоу движет:

- а) денежные вознаграждения
- б) личностный рост
- в) потребность самоутверждения

- г) потребность в принадлежности
- д) служение идеалам или целям

17. Что не является способом восстановления социальной справедливости:

- а) изменение вкладов
- б) изменение результатов
- в) изменение позиции
- г) изменение эталона сравнения
- д) изменение целей

18. Согласно теории Д. Мак-Клелланда:

- а) Потребности в достижении, принадлежности и во власти являются врожденными
- б) Потребностям в достижении, принадлежности и во власти можно «научиться»
- в) Потребности в достижении приобретаются в детстве и весьма тяжело поддаются изменениям в зрелом возрасте
- г) Потребности в достижении существуют у людей с комплексом неполноценности
- д) Потребности во власти существуют у людей с комплексом неполноценности

19. Теория постановки целей:

- а) ориентирована на производственную среду, фактически игнорирует понятие индивидуальных потребностей и установок
- б) подчеркивает познавательный процесс и роль сознательного поведения в мотивации
- в) акцентирует внимание на индивиде, работе и факторах внешней среды
- г) является способом построения дерева целей организации снизу вверх
- д) анализирует главным образом взаимосвязь между оценками вклада работников и их вознаграждением

20. В чем заключается потребность в самовыражении А. Маслоу?:

- а) получении титулов
- б) продвижении по службе
- в) высокой оплате труда
- г) личностном росте, реализации потенциала
- д) оригинальности поведения

21. Содержательные теории мотивации - это:

- а) теории, фокусирующиеся на внутренних факторах индивида, дающие импульс, направляющих, поддерживающих и прекращающих данное поведение
- б) теории, описывающие и анализирующие то, как поведение получает импульс, направляется, поддерживается и прекращается
- в) теории, определяющие специфические способности, потребности, мотивирующие людей
- г) теории системы целей, согласно, которым сознательные цели и намерения определяют поведение
- д) теории равновесия, базирующиеся на сравнениях, которые делает индивид

22. Как называется содержательная теория мотивации, разработанная В. Врумом?:

- а) теория доминирующих потребностей
- б) теория приобретаемых потребностей
- в) теория вытесняемых потребностей

- г) теория ожиданий
- д) содержательная теория мотивации

23. Кто является автором теории ожиданий?:

- а) С. Адамс
- б) Д. Аткинсон
- в) В. Врум
- г) Б. Скиннер
- д) Д. МакКлелланд

24. Кто автор теории иерархических потребностей?:

- а) С. Адамс
- б) Д. Аткинсон
- в) В. Врум

25. Как называется процесс, в котором перед личностью встают немедленные альтернативные отклики, приводящие к различным последствиям и она выбирает или модифицирует поведение?:

- а) процессом постановки целей
- б) самоуправлением поведением
- в) процессом определения значимости результатов
- г) процессом принятия управленческого решения
- д) процессом адаптации

26. Что не подразумевает позитивное подкрепление?:

- а) увеличение силы отклика
- б) повторение поведения, предшествовавшего подкреплению
- в) финансовые и моральные стимулы
- г) устранение неприятных стимулов
- д) дисциплинированность и ответственность

27. Дайте определение понятию «восприятие»:

- а) процесс установления структурно-логических закономерностей между событиями, происходящими во внешней среде
- б) творческий процесс, в ходе которого индивид вскрывает скрытые на первый взгляд особенности объекта
- в) процесс, посредством которого человек придает значение элементам и явлениям окружающей среды, включающий отбор, организацию, хранение и интерпретацию в психологическом опыте различных стимулов в значащую и логически последовательную картину мира

28. Как называется процесс восприятия причин поведения людей и его результатов?:

- а) социальным познанием
- б) атрибуцией (приписыванием)
- в) абстракцией
- г) коммуникацией
- д) наблюдением

29. Назовите критерии приписывания причин поведения личности или ситуации по Г. Келли?:

- а) принципиальность

- б) пунктуальность
- в) согласованность
- г) необычность
- д) последовательность
- е) оригинальность

30. Предпочтение одного объяснения причин поведения человека другому:

- а) эффект атрибутивной дифференциации
- б) эффект выученного диссонанса
- в) эффект атрибутивной лояльности
- г) фундаментальная ошибка атрибуции (атрибуционное предубеждение)
- д) эффект зашоренности

Тематика рефератов:

1. Роль и значение человеческого фактора в современных условиях: требования к оформлению.
2. Сущность и значение информационно-поведенческой подсистемы менеджмента: требования к оформлению.
3. Эволюционное развитие теорий управления.
4. Характеристика школы человеческих отношений.
5. Бихевиористские теории менеджмента.
6. Иерархическая теория потребностей А.Маслоу.
7. Особенности взаимодействия человека и организации.
8. Основные подходы к установлению взаимодействия между человеком и организацией.
9. Основные социально-психологические качества личности.
10. Прогнозирование поведения человека на основе знаний о его психосоциотипе.
11. Процесс социализации личности.
12. Статусно-ролевые отношения взаимоотношения между человеком и организационным окружением.
13. Коммуникационный процесс в управлении.
14. Основные виды коммуникаций.
15. Основные функции коммуникаций.
16. Пути повышения эффективности коммуникационного процесса.
17. Основные типы коммуникационных сетей.
18. Тактика общения.
19. Мотивационный процесс: его характеристика и особенности.
20. Основные типы мотивирования.
21. Содержательные теории мотивации.
22. Процессуальные теории мотивации.
23. Характеристики социальных групп.
24. Основные характеристики групп.
25. Психологические характеристики групп.
26. Механизм возникновения неформальных групп в организации.
27. Межличностные отношения в группе.
28. Статус личности в организации.
29. Основные типы поведения в группе.
30. Сущность и значение анализа в изучении поведения личности в организации.

31. Основные направления и этапы проектирования организации.
32. Факторы, влияющие на эффективность малых формальных групп.
33. Стратегия изменения в организации.
34. Основные цели стратегии изменений.
35. Ситуационные факторы в стратегии изменений.
36. Процесс организационных изменений.
37. Сущность и виды карьеры.
38. Механизм изменения поведения личности в организации.
39. Особенности организации «паблик рилейшенз» в системе международного бизнеса.
40. Модели поведения покупателей.

Контрольные вопросы к зачету для промежуточного контроля:

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

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

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

Общий результат выводится как интегральная оценка, складывающаяся из текущего контроля - 50% и промежуточного контроля - 50%.

Текущий контроль по дисциплине включает:

- посещение занятий – 10 баллов (на каждом занятии)
- участие на практических занятиях - 70 баллов (на каждом занятии)
- выполнение самостоятельной работы - 20 баллов.

Промежуточный контроль по дисциплине включает:

- устный опрос - 70 баллов,
- решение задач - 30 баллов.

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

а) основная литература:

1. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс] : учебное пособие для вузов / Дж.М. Джордж, Г.Р. Джоунс. — Электрон.текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2020. — 459 с. — 5-238-00512-1. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/74898.html>
2. Красовский Ю.Д. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению «Менеджмент» и специальности «Социология» / Ю.Д. Красовский. — 4-е изд. — Электрон.текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-

ДАНА, 2020. — 487 с. — 978-5-238-02186-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71032.html>

3. Новичков В.И. Управленческая экономика. Теория организации. Организационное поведение. Маркетинг [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.И. Новичков, И.М. Виноградова, И.С. Кошель. — Электрон.текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2020. — 132 с. — 978-5-394-02811-3. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/70879.html>

4. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.В. Назаренко [и др.]. — Электрон.текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2020. — 168 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/76042.htm>

5. Елина В.Н. Организационное поведение в отрасли производства [Электронный ресурс] : методическое пособие / В.Н. Елина. — Электрон.текстовые данные. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2020. — 68 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73280.html>

б) дополнительная литература:

1. Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. — Электрон.текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2019. — 381 с. — 978-5-394-01312-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60459.html>

2. Валеева Е.О. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е.О. Валеева. — Электрон.текстовые данные. — Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 176 с. — 978-5-905916-88-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/31936.html>

3. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.В. Назаренко [и др.]. — Электрон.текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2019. — 168 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/76042.html>

4. Семенов А.К. Организационное поведение [Электронный ресурс] : учебник для бакалавров / А.К. Семенов, В.И. Набоков. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, 2020. — 272 с. — 978-5-394-02482-5. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60608.html>

5. Фролов Ю.В. Управление эффективностью работы в организации и процессы организационного поведения. Часть III [Электронный ресурс] : учебное пособие для бакалавров / Ю.В. Фролов. — Электрон.текстовые данные. — М. :Русайнс, 2020. — 146 с. — 978-5-4365-0759-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61674.html>

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

1. Электронный каталог НБ ДГУ [Электронный ресурс]: база данных содержит сведения о всех видах лит, поступающих в фонд НБ ДГУ/Дагестанский гос. ун-т. – Махачкала, 2018. – URL: <http://elib.dgu.ru> (дата обращения 23.06.2021).

2. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: электронная библиотека / Науч. электрон. б-ка. – Москва. – URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения 11.06.2021).

3. Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/> (дата обращения 25.06.2021).

4. Moodle [Электронный ресурс]: система виртуального обучения: [база данных] / Даг.гос. ун-т. – г. Махачкала. – Доступ из сети ДГУ или, после регистрации из сети ун-та, из любой точки, имеющей доступ в интернет. – URL: <http://moodle.dgu.ru/> (дата обращения 23.06.2021).

5. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – URL:

<http://www.consultant.ru/> (дата обращения 03.06.2021).

6. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.gks.ru/> (дата обращения 03.06.2021).

7. Официальный сайт Министерства экономического развития РФ [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.economy.gov.ru> (дата обращения 25.06.2021).

8. Ресурсы интеллектуальной информации [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.rinti.ru/> (дата обращения 03.06.2021).

9. Сайт кафедры «Управление персоналом» ДГУ [Электронный ресурс]. – URL: <http://cathedra.dgu.ru/?id=2561> (дата обращения 23.06.2021).

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Оптимальным путем освоения дисциплины является посещение всех лекций и практических занятий и выполнение предлагаемых заданий в виде докладов, тестов и устных вопросов.

На лекциях рекомендуется деятельность студента в форме активного слушания, т.е. предполагается возможность задавать вопросы на уточнение понимания темы и рекомендуется конспектирование основных положений лекции. На практических занятиях деятельность студента заключается в активном слушании выступлений других студентов, предоставлении собственных результатов самостоятельной работы, участии в обсуждении рефератов, выполнении контрольных заданий и т.п.

При подготовке к практическому занятию студенты должны, прежде всего, изучить конспект лекций по заданной теме, ознакомиться с соответствующим разделом в учебнике (законодательном документе), рекомендованном в качестве основной литературы. При желании студент может ознакомиться и с дополнительной литературой, использовать ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Необходимо обратить внимание на периодику, чтобы использовать более «свежий» материал.

Форма работы с литературой должна быть разнообразной - начиная от комментированного чтения и кончая выполнением различных заданий на основе прочитанной литературы. Например, составление плана прочитанного материала; подбор выписок из литературы по заданным вопросам; конспектирование текста.

Для изучения курса студентам необходимо использовать лекционный материал, учебники и учебные пособия из списка литературы, статьи из периодических изданий, ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

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

При подготовке к практическим занятиям, а также при написании рефератов могут использоваться поисковые сайты сети «Интернет», информационно-справочная система «Консультант+», а также Интернет-ресурсы, перечисленные в разделе 9 данной программы. Кроме того, могут использоваться учебные курсы, размещенные на платформе Moodle ДГУ. Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться электронная почта.

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

Лекционный зал на 50-60 человек, стандартная учебная аудитория для группы на 20-25 чел., мультимедиа -проектор, ноутбук.