



**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение**  
**высшего образования**  
**«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**Факультет управления**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Организационное поведение**  
Кафедра «Менеджмент» факультета управления

Образовательная программа **38.03.02 – Менеджмент**  
Направленность (профиль) программы  
**Маркетинг**

Уровень высшего образования

**бакалавриат**

Форма обучения

**Очная, очно-заочная**

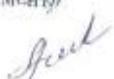
Статус дисциплины: **входит в обязательную часть ОПОП**

**Махачкала, 2022 год**

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» составлена в 2022 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02.Менеджмент), утвержденного приказом Минобрнауки России от 12.08.2020 г. N 970».

Разработчик: Кафедра «Менеджмент»

Рамазанова А.Г., к.э.н., доц.

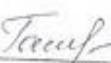


Рабочая программа дисциплины одобрена:

на заседании кафедры «Менеджмент» от 17.06.2022 г., протокол № 11

Зав. кафедрой  Магомедбеков Г.У

на заседании Учебно-методическая комиссия факультета управления от 01.07.2022г. протокол № 10

Председатель  Гашимова Л.Г.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно - методическим управлением 4.07.2022г. 

(подпись)

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» составлена в 2022 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02.Менеджмент), утвержденного приказом Минобрнауки России от 12 .08. 2020 г. № 970» .

Разработчик: Кафедра «Менеджмент»

Рамазанова А.Г., к.э.н., доц.

Рабочая программа дисциплины одобрена:

на заседании кафедры «Менеджмент» от 17.06.2022 г., протокол № 11

Зав. кафедрой \_\_\_\_\_ Магомедбеков Г.У

на заседании Учебно-методическая комиссия факультета управления от 01.07 2022г. протокол № 10

Председатель \_\_\_\_\_ Гашимова Л.Г.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно - методическим управлением 4.07.2022г. \_\_\_\_\_

(подпись)

## **СОДЕРЖАНИЕ**

**1. Цели освоения дисциплины**

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

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

**4. Объем, структура и содержание дисциплины.**

**5. Образовательные технологии**

**6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.**

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

**7.1. Типовые контрольные задания**

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

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

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

**10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.**

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

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

## **Аннотация рабочей программы дисциплины**

Дисциплина «Организационное поведение» входит в обязательную часть ОПОП  
Образовательная программа 38.03.02 – Менеджмент направленность (профиль) программы  
Маркетинг

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой «Менеджмент»

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с проблемами поведения организационной системы в целом и поведения людей в организации; вопросы результативности организации; развитие культуры организации и культуры поведения отдельной личности в организации.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника:

- универсальных - **УК-3**. Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;

- обще - профессиональных – **ОПК-1**. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;

- профессиональных **ПК-8** - Способен применять знания об основах профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, текущей деловой оценки персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала в соответствии со стратегическими и тактическими планами компании.

Объем дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 академических часов

### **Форма обучения очная**

Семестр	Учебные занятия						Форма промежуточной аттестации	
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем							
Всего	из них					СРС, в том числе экзамен		
6	108	28		28		52 (16+36)	экзамен	

### **Форма обучения очно-заочная**

Семестр	Учебные занятия						Форма промежуточной аттестации	
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем							
Всего	из них					СРС, в том числе		
	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР	консультации			

			занятия	занятия	C P		экзамен	
7	<b>108</b>	<b>24</b>		<b>24</b>			<b>60</b> <b>(24+36)</b>	<b>экзамен</b>

## 1. Цели освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины «Организационное поведение» является:

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

-подготовка специалистов, обладающих знаниями и навыками в области социологии и психологии управления.

Задачами курса является изучение:

- современных технологий управления, призванных обеспечить эффективность функционирования в условиях неопределенности внешней и внутренней среды;
- типов поведения, влияющих на эффективность деятельности организации;
- организационных, мотивационных проблем управления организационным поведением в рамках эффективного менеджмента.

## 2.Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина «Организационное поведение» входит в обязательную часть ОПОП Образовательная программа 38.03.02– Менеджмент направленность (профиль) программы Маркетинг

Дисциплина «Организационное поведение» изучается после курса «Зарубежный опыт управления», «История управленческой мысли»,» Основы менеджмента». Изучение данной дисциплины должно предшествовать изучению «Управление изменениями», «Лидерство и командообразование», «Разработка управленческих решений» и других дисциплин.

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

- универсальных - **УК-3.** Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;
- общие - профессиональных – **ОПК-1.** Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;
- профессиональных **ПК-8** - Способен применять знания об основах профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, текущей деловой оценки персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала в соответствии со стратегическими и тактическими планами компании.

Код и наименование	Код и наименование индикатора	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
--------------------	-------------------------------	---------------------------------	--------------------

<b>компетенц ии из ОПОП</b>	<b>достижения компетенций (в соответствии с ОПОП</b>		
-------------------------------------	--	--	--

<p><b>УК-3.</b> Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде; способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений</p>	<p>УК – 3.1. Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели УК – 3.2. При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает особенности поведения и интересы других участников УК – 3.3. Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, строит продуктивное взаимодействие с учетом этого. УК – 3.4. Осуществляет обмен информацией, знанием и опытом с членами команды, оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели УК – 3.5. Соблюдает нормы и установленные правила командной работы, несет личную ответственность за результат</p>	<p><b>Знает:</b> основные приемы и нормы социального взаимодействия, основные понятия и методы конфликтологии технологии межличностной и групповой коммуникации в деловом взаимодействии.</p> <p><b>Умеет:</b> устанавливать и поддерживать контакты, обеспечивающие успешную работу в коллективе, применять основные методы и нормы социального взаимодействия для реализации своей роли и взаимодействия внутри команды.</p> <p><b>Владеет:</b> простейшими методами и приемами социального взаимодействия и работы в команде.</p>	<p>Устный опрос, письменный опрос; ...</p>
--	--	--	--

<p><b>ОПК-1.</b> Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;</p>	<p>ОПК-4.1. Осуществляет идентификацию проблемы и описывает ее, используя профессиональную терминологию экономической науки и опираясь на результаты анализа ситуации</p> <p>ОПК-4.2. Критически сопоставляет альтернативные варианты решения поставленных профессиональных задач, разрабатывает и обосновывает способы их решения с учётом критериев экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий</p>	<p>Умеет: осуществлять сбор и классификацию релевантной информации для описания проблемы</p> <p>Умеет: анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчётах организаций и ведомств</p> <p>Умеет: выявить проблемы, которые следует решать, на основе сравнения реальных значений контролируемых параметров с запланированными или прогнозируемыми</p> <p>Знает: теоретические основы принятия управленческих решений, методы экономического и финансового их обоснования</p> <p>Умеет: осуществлять экономически и финансово обоснованный выбор метода принятия управленческих решений для различных ситуаций с учетом факторов времени и риска</p> <p>Умеет: оценивать возможные варианты решения проблемы, сравнивая достоинства и недостатки каждой альтернативы и объективно анализируя вероятные результаты и эффективность их реализации</p>	<p>Устный опрос, письменный опрос;</p>
<p><b>ПК-8 - Способен применять знания об основах профессионального развития персонала, процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала,</b></p>	<p>ПК-8.1. Владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих</p>	<p><b>Знает:</b> разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации</p> <p><b>Умеет:</b> проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>Устный опрос, письменный опрос;</p>

<p><b>текущей деловой оценки персонала, организации работы с кадровым резервом, видов, форм и методов обучения персонала в соответствии со стратегическими и тактическими планами компании</b></p>	<p>задач</p> <p>ПК-8.2. Умеет проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p> <p>ПК-8.3. Занимается профессиональным развитием персонала, организацией процессов обучения, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, организацией работы с кадровым резервом</p> <p>ПК-8.4. Умеет разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала и владение навыками проведения аттестации</p> <p>ПК-8.5. Предлагает меры по совершенствованию систем оплаты труда, материального и морального стимулирования работников</p>	<p><b>Владеет:</b> навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач</p>	
--	---	---	--

#### **4.Объем, структура и содержание дисциплины.**

**4.1. Объем дисциплины составляет 4 зачетных единиц, 144 академических часов.**

**4.2. Структура дисциплины.**

**Форма обучения очная**

№ п/ п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Всего	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Форма промежуточной аттестации (по семестрам)	
				Лекции	Практически	Лабораторн ые занятия	Контроль самост. раб.			
<b>Модуль1. Человек в системе организационных отношений.</b>										
	Тема 1. Строение организации	6	5	2	2			1	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта	
	Тема 2. Управление поведением индивидуов в организации	6	5	2	2			1	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий	
	Тема 3. Личность и организация.	6	5	2	2			1	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта	
	Тема 4. Коммуникативное поведение в организации.	6	5	2	2			1	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий	
	Тема 5. Управление изменениями в организации	6	5	2	2			1	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта	
	Тема 6. Мотивация и результативность организации.	6	5	2	2			1	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий	

	Тема 7. Формирование группового поведения.	6	3	2				1	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Тема 8. Лидерство, руководство и наделение властью	6	3		2			1	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	<i>Итого по 1 модулю</i>		<b>36</b>	<b>14</b>	<b>14</b>			<b>8</b>	
<b>Модуль 2 Прикладные аспекты исследований организационного поведения</b>									
	Тема 9.Персональное развитие в организации.	6	6	2	2			2	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Тема 10 Поведенческий маркетинг	6	5	2	2			1	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Тема 11Иновационное поведение в организации	6	5	2	2			1	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Тема 12 Организационное поведение в сфере международного бизнеса	6	10	4	4			2	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Тема 13 Организационная культура	6	10	4	4			2	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	<i>Итого по 2 модулю</i>		<b>36</b>	<b>14</b>	<b>14</b>			<b>8</b>	
<b>Модуль 3 Экзамен</b>									
	<i>Итого по 3 модулю</i>		<b>36</b>					<b>36</b>	

	<b>Итого</b>		<b>108</b>	<b>28</b>	<b>28</b>			<b>16</b>	
--	--------------	--	------------	-----------	-----------	--	--	-----------	--

**Форма обучения очно-заочная**

№ п/ п	<b>Разделы и темы дисциплины</b>	<b>Семестр</b>	<b>Всего</b>	<b>Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)</b>			<b>Самостоятельная работа</b>	<b>Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)</b>	
				<b>Лекции</b>	<b>Практически</b>	<b>Лаборатори- ческие занятия</b>		<b>Форма промежуточной аттестации (по семестрам)</b>	
<b>Модуль1. Человек в системе организационных отношений.</b>									
	Тема 1. Строение организаций	7	3		2		1	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта	
	Тема 2. Управление поведением индивидов в организации	7	3	2			1	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий	
	Тема 3. Личность и организация.	7	5	2	2		1	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта	
	Тема 4. Коммуникативное поведение в организации.	7	3	2			1	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка заданий	
	Тема 5. Управление изменениями в организации	7	4		2		2	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта	
	Тема 6. Мотивация и	7	6	2	2		2	Опрос, оценка	

	результативность организаций.							выступлений, защита реферата, проверка заданий
	Тема 7. Формирование группового поведения.	7	6	2	2		2	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Тема 8. Лидерство, руководство и наделение властью	7	6	2	2		2	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	<b>Итого по 1 модулю</b>		<b>36</b>	<b>12</b>	<b>12</b>		<b>12</b>	
<b>Модуль 2 Прикладные аспекты исследований организационного поведения</b>								
	Тема 9.Персональное развитие в организации.	7	6	2	2		2	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Тема 10 Поведенческий маркетинг	7	6	2	2		2	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Тема 11Иновационное поведение в организации	7	6	2	2		2	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Тема 12 Организационное поведение в сфере международного бизнеса	7	10	4	4		2	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	Тема 13 Организационная культура	7	8	2	2		4	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	<b>Итого по 2 модулю</b>		<b>36</b>	<b>12</b>	<b>12</b>		<b>12</b>	

	<b>Модуль 3 Экзамен</b>							
	<b>Итого по 3 модулю</b>		<b>36</b>				<b>36</b>	
	<b>Итого</b>		<b>108</b>	<b>24</b>	<b>24</b>		<b>60</b>	

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

##### **4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине.**

**Модуль 1. Человек в системе организационных отношений.**

###### **Тема 1. Строение организации**

Понятие и сущность организации. Организация как система. Основные характеристики. Характеристика организаций поведенческого характера

###### **Тема 2. Управление поведением индивидов в организации**

Научение поведению. Типы обучения: классическое (рефлексное), оперантное и социальное. Принципы обучения: подкрепление и наказание. Типы, формы и частота компенсации. Компетенция персонала. Социализация индивида в организации. Типы поведения сотрудников. Модели поведения персонала. Управление поведением. Поведенческий аудит. Девиантное поведение в организации. Модификация организационного поведения (МОП).

###### **Тема 3. Личность в организации**

Вхождение человека в организацию, адаптация к организационному окружению. Взаимодействие человека и организации. Понятие личности и ее структура. Процесс формирования и развития личности. Современные теории личности. Типологии личностей. Характеристика индивидуальности человека. Критериальная основа поведения: установки, ценности, верования, принципы работников организации.

###### **Тема 4. Коммуникативное поведение в организации.**

Коммуникативная, регулятивная, перцептивная функции общения. Особенности межличностного восприятия и понимания. Система организационного общения, нисходящие, восходящие и горизонтальные информационные потоки. Типы коммуникационных сетей. Неформальное общение в организации. Общение и стиль управления. Пути повышения эффективности общения в организации. Коммуникативное поведение и межгрупповая координация.

###### **Тема 5. Управление изменениями в организации**

Природа организационных изменений. Циклы и стадии развития организации. Особенности поведения работников на различных стадиях развития организации. Связь методов управления персоналом со стадиями жизненного цикла организации. Сопротивление переменам: причины, виды, последствия. Три стадии изменений. Управление организационными изменениями. Подходы и методы организационного развития. Современные направления организационных изменений. Будущее организационного поведения.

###### **Тема 6. Мотивация и результативность организации.**

Понятие о мотивации. Мотивационный процесс. Модель мотивации организационного поведения индивида. Типы мотивирования. Отличие стимулирования от мотивирования, понятия «мотив», «стимул». Этапы развития систем мотивации. Особенности систем мотивации на предприятиях России.

Содержательные теории мотивации: теория мотивации А.Маслоу, К. Альдерфера, теория X-Y Д. Мак-Грегора, двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга.

Процессуальные теории мотивации: теория подкрепления мотивов, теория ожидания, целевая теория мотивации, модификация поведения. Преимущества и недостатки действующих

мотивационных теорий в управлении. Связь между мотивацией и результатом. Мотивационные факторы, влияющие на поведение работника в процессе трудовой деятельности. Программы и методы мотивирования эффективной деятельности работников. Взаимосвязь аттестации и мотивации работников.

### **Тема 7. Формирование группового поведения.**

Уровни анализа организационного поведения: индивид, группа, организация.

Природа групп в организации, их классификация, стадии развития. Групповые процессы, групповое давление и конформность, групповая сплоченность и совместимость. Структура группы. Статус: источники, функции, соответствие статусов. Роли. Ролевые идентификация, конфликт, ожидания. Групповые нормы и санкции.

Ситуационные переменные, влияющие на групповое поведение: личностные особенности членов группы, размер группы, неоднородность группы. Формирование группового поведения в организации.

Межгрупповое взаимодействие в организации и теоретические подходы к его исследованию (мотивационный, ситуативный, когнитивный, деятельностный). Ингрупповые фаворитизм, стереотипизация, атрибуция. Формирование профессиональной идентичности

### **Тема 8. Лидерство, руководство и наделение властью**

Феномен лидерства. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть.

Взаимосвязь понятий лидерство, власть, влияние, полномочия.

Структурные (лидерских качеств) теории (теории великих людей, взгляды О.Тида, У.Бенниса, Дж. Ханта). Поведенческий подход (эксперименты К. Левина, исследования университета Огайо, исследования Мичиганского университета, управленческая решетка Р.Блейка и Дж. Моутона). Ситуационный подход (РМ-теория лидерства Д.Мисуми, модель Ф.Фидлера, ситуационная теория Херси-Бланшара). Нормативные модели лидерства (модель Врума-Йеттона-Яго). Биосоциальный подход к пониманию феноменов лидерства.

## **Модуль 2 Прикладные аспекты исследований организационного поведения**

### **Тема 9. Персональное развитие в организации**

Вхождение человека в организацию. Сущность процесса социализации. Основные составляющие и стадии организационной социализации. Методы социализации.

Личностный потенциал работника. Понятие, виды и этапы карьеры. Карьерное продвижение менеджера в рамках организационной структуры управления. Моделирование оптимального карьерного роста на протяжении жизненного цикла работника. Управление карьерным циклом работника.

### **Тема 10 Поведенческий маркетинг**

Маркетинг: поведенческий подход. Сегментация рынка по поведенческому принципу

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

### **Тема 11 Инновационное поведение в организации**

Инновационное поведение в организации: силовые поля нововведений; инновационная подготовка кадров.

### **Тема 12 Организационное поведение в сфере международного бизнеса**

Национальные культуры и организационное поведение. Факторы, влияющие на организационную культуру мультинациональной компании.

Параметры межкультурных различий, подходы Г. Хоффтеда, У. Оучи).

Особенности мультинациональных компаний: источники рабочей силы, процесс адаптации. Основные социокультурные группы промышленно развитых стран.

### **Тема 13 Организационная культура**

Организационная культура: культура организации и организационная культура; формирование, поддержание и изменение организационной культуры. Церемонии, ритуалы, символы, мифы и другие проявления культуры организации.

## **4.3.2. Содержание практических занятий по дисциплине.**

## **Модуль 1. Человек в системе организационных отношений.**

### **Тема 1.Строение организаций**

1. Человек в системе организационных отношений
2. Типы организаций поведенческого характера
3. Корпоративная организация
4. Индивидуалистическая организация
5. Эдократическая организация
6. Партиципативная организация

*Литература 1,2,3,4*

### **Тема2. Личность в организации**

1. Вхождение человека в организационное окружение
2. Взаимодействие человека и организационного окружения.
3. Понятие личности и ее структура. Процесс социализации личности.

*Литература,3,4,5,6*

### **Тема 3. Коммуникативное поведение в организации.**

1. Коммуникационный процесс: сущность, виды, функции
2. Структура коммуникаций и коммуникационные стили
3. Пути повышения эффективности общения в организации. Коммуникативное поведение и межгрупповая координация.
4. Виды и техника активного слушания
5. Процесс проведения переговоров

*Литература 4,5,6,7*

### **Тема 4. Мотивация и результативность организации.**

1. Понятие о мотивации. Мотивационный процесс.
2. Содержательные теории мотивации: теория мотивации А.Маслоу, К. Альдерфера, теория X-Y Д. Мак-Грегора, двухфакторная теория мотивации Ф. Херцберга.

Процессуальные теории мотивации: теория подкрепления мотивов, теория ожидания, целевая теория мотивации, модификация поведения. *Литература 5,6,7,8*

### **Тема 5. Формирование группового поведения.**

1. Характеристика групп в организации, их классификация, стадии развития.
2. Ситуационные и переменные характеристики группы.

Эффективность группового взаимодействия в организации

*Литература 7,8,9*

### **Тема 6. Лидерство, руководство и наделение властью**

1. Лидерство и руководство. Лидерство и организационная власть.
2. Взаимосвязь понятий лидерство, власть, влияние, полномочия.
3. Стили лидерства и руководства.
4. Качество и черты личности эффективного лидера.

*Литература 4,5,6,10*

## **Модуль 2 Прикладные аспекты исследований организационного поведения**

### **Тема 7. Персональное развитие в организации**

1. Понятие, виды и этапы карьеры.

2. Карьерное продвижение менеджера в рамках организационной структуры управления.
3. Управление карьерным циклом работника.

*Литература 4,5,9,10*

### **Тема 8 Инновационное поведение в организации**

1. Инновационное поведение в организации
2. Силовые поля нововведений
3. Инновационная подготовка кадров.

*Литература 4,5,6,7*

### **Тема 9 Организационное поведение в сфере международного бизнеса**

1. Национальные культуры и организационное поведение. Факторы, влияющие на организационную культуру мультинациональной компании.
2. Параметры межкультурных различий, подходы Г. Хоффтеда, У. Оучи).
3. Особенности мультинациональных компаний:

*Литература 1,5,6,9*

## **5. Образовательные технологии**

С целью формирования и развития профессиональных навыков, обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки, предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий:

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

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

Занятия, проводимые в интерактивной форме:

Методы	Лекции (час)	Практические /семинарские Занятия (час)	Всего
Работа в команде	2	2	4
«Мозговой штурм» (атака)	2	2	4
Работа в группах	2	2	4
Выступление в роли обучающего	2	2	4

Итого интерактивных занятий	8	8	16
-----------------------------	---	---	----

Использование технологий, развивающих навыки командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерские качества (чтение интерактивных лекций, проведение групповых дискуссий и проектов, анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода и имитационных моделей, проведение ролевых игр, тренингов и других технологий), преподавание дисциплин в форме авторских курсов по программам, составленным на основе результатов исследований научных школ вуза, учитывающих региональную и профессиональную специфику при условии реализации содержания образования и формировании компетенций выпускника, определяемых настоящим ФГОС.

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.

## 6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

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

В процессе изучения дисциплины «Организационное поведение» используются инновационные технологии обучения: технология критического мышления и обучение действием (практико-ориентированное обучение), имитационные тренинги, активные и интерактивные формы проведения занятий: подготовка доклада/реферата с презентацией по материалам исследования; деловая игра; метод case-study; написание эссе; решение практических задач; встречи со специалистами менеджмента, экономики и психологии.

Активные интерактивные методы обучения развивают способность студентов к самостоятельному поиску и обработке информации, использованию имеющегося багажа профессиональных знаний, работы в команде, межличностной коммуникации, способствуют выявлению лидерских качеств. Ролевая игра и обсуждение результатов работы в малых группах способствуют формированию и развитию профессиональных компетенций обучающихся.

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

Наименование тем	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
<b>Модуль 1. Человек в системе организационных отношений.</b>		
Тема 1. Строение организации	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Рассмотрение кейсов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
Тема 2. Управление поведением индивидов в организации	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение тестов. Рассмотрение кейсов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка тестов, кейсов.
Тема 3. Личность и организация.	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение тестов. Рассмотрение кейсов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий, кейсов.
Тема 4. Коммуникативное поведение в организации.	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов. Рассмотрение кейсов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий, кейсов.
Тема 5. Управление изменениями в организации	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов. Рассмотрение кейсов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий, кейсов.
Тема 6. Мотивация и результативность организации.	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Рассмотрение кейсов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
Тема 7. Формирование группового поведения.	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Составление раздела бизнес плана	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
Тема 8. Лидерство, руководство и наделение властью	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Рассмотрение кейсов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий
Тема 5. Управление изменениями в организации	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Составление раздела бизнес плана	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка

		заданий
<b>Модуль 2 Прикладные аспекты исследований организационного поведения</b>		
Тема 9.Персональное развитие в организации.	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Рассмотрение кейсов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий
Тема 10 Поведенческий маркетинг	Тренинг «Исследование и анализ рынка, план маркетинга инвестиционного проекта»	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий
Тема 11Иновационное поведение в организации	Метод обучения в командах: «Моделирование рисков методами анализа чувствительности и Монте-Карло»	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий
Тема 12 Организационное поведение в сфере международного бизнеса	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Рассмотрение кейсов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий
Тема 13 Организационная культура	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Рассмотрение кейсов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий

Изучение дисциплины «Организационное поведение» предполагает проведение лекций, семинарских и практических занятий, выполнение рефератов и самостоятельную работу студентов. Самостоятельная работа студентов по данной дисциплине заключается в изучении рекомендуемой литературы и нормативных актов, переданной на самостоятельное изучение, изучений примеров из практики, подготовке научных докладов, а также рефератов.

Выполнение рефератанаправлено на изучение студентами актуальных вопросов, связанных с разработкой коммуникационной политики предприятия, формирование у студентов навыков критического осмысления действительности и выработку на основе анализа самостоятельных управлеченческих решений.

Реферат - письменная аналитическая работа, предусмотренная учебным планом по одному из актуальных вопросов теории или практики в рамках учебной дисциплины.

Каждому студенту предоставляется право выбора темы реферата из рекомендованного кафедрой списка. При выборе темы необходимо учитывать наличие источниковой базы, начальные знания по теме, опыт практической работы, личный интерес к анализу избираемой проблемы. Определившись с темой, найти учебную, научную литературу, статьи в журналах. Прежде чем приступить к изложению материала, студент должен продумать план написания реферата, выработать строгую логику изложения, проработать аргументацию к основным теоретическим положениям, сформулировать возможные выводы по каждому разделу, чтобы в

заключительной части текста можно было представить обобщенные выводы по теме, обеспечивающие смысловую завершенность исследования.

Реферат состоит из введения, основной части и заключения, а также списка использованной литературы. Как правило, во введении раскрывается актуальность темы, объект и предмет анализа, цель и задачи исследования проблемы. В основной части определяются ключевые понятия, их связи и отношения, формулируются основные положения, вытекающие из анализа научных источников, юридических и иных документов, материалов практики. В заключении подводятся итоги авторского исследования, делаются выводы, предлагаются практические рекомендации по исследуемой проблеме. Объем реферата - не более 15-20 страниц машинописного текста через 1,5 интервал.

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

### **7.1. Типовые контрольные задания**

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

#### ***Образец тестового задания***

##### **Вариант 1.**

**Термин «разнообразие рабочей силы» отражает различия расы, возраста, пола, этнической принадлежности и \_\_\_\_\_ людей на работе:**

- a) социальных статусов;
- б) личного благосостояния;
- в) физических способностей; г) политических предпочтений.

**2. Какое из высказываний лучше всего описывает сегодняшнее организационное поведение:**

- а) команды и контроль;
- б) новое поколение ожидает того же, что и старое;
- в) делегирование полномочий; г) баланс между работой и жизнью.

**3. Интерес исследователей ОП к таким переменным, как \_\_\_\_\_, является индикатором того, что эта дисциплина имеет отношение к практическим вопросам и практическому применению:**

- а) прогулы и текучесть кадров;
- б) удовлетворенность работой;
- в) эффективность работы; г) все перечисленные выше пункты.

**4. «Эффект стеклянного потолка» в организациях — это \_\_\_\_\_**

- а) скрытый барьер, ограничивающий продвижение по службе представителей меньшинств и женщин;
- б) негласный предел зарплаты, выплачиваемой топ-менеджерам;
- в) негласный предел зарплаты, выплачиваемой рабочим;
- г) ограничение приема на постоянную работу рабочих, работающих полный рабочий день.

**5. Какое утверждение об ОП кажется вам самым правильным:**

- а) ОП ищет самый лучший и единственный способ решать проблемы менеджмента;
- б) ОП — это уникальная наука, мало связанная с остальными научными дисциплинами;
- в) ОП делает акцент на практическом применении знаний;
- г) ОП является настолько современной наукой, что у нее нет никаких исторических корней?

**6. Исходя из взгляда на организации как открытые системы технология, информация и деньги — это \_\_\_\_\_.**

- а) ресурсы;

- б) услуги;
- в) ресурсы на входе;
- г) конечный продукт.

**7. Такая функция менеджмента, как \_\_\_\_\_, связана с созданием энтузиазма для выполнения трудной работы:**

- а) планирование;
- б) организация;
- в) контроль;
- г) мотивирование.

**8. Оправдывая этичное поведение, основанное на получении максимального блага для максимального количества людей, мы придерживаемся точки зрения \_\_\_\_\_:**

- а) утилитаризма;
- б) индивидуализма;
- в) моральных правил;
- г) справедливость

**9. Когда кто-либо оправдывает неэтичное поведение на самом деле соответствует интересам организации, он \_\_\_\_\_:**

- а) поступает правильно в отношении самою себя;
- б) поступает правильно в отношении всего общества;
- в) объясняет неэтичный поступок;
- г) следует правилам процедурной справедливости.

## **Вариант 2**

**10. Организационное поведение — это исследование того, как организации ведут себя в различном окружении.**

- а) да
- б) нет

**11. Из утверждения: «ОП пытается удовлетворить требования, предъявляемые различными ситуациями менеджмента» — вытекает вероятностный подход.**

- а) да
- б) нет

**12. Организационное научение — это процесс приобретения знаний и использования информации для того, чтобы приспособиться к изменяющимся обстоятельствам.**

- а) да
- б) нет

**13. Внешняя окружающая среда не имеет значения для организаций как открытых систем.**

- а) да
- б) нет

**14. Когда президент проводит частые совещания, посвященные сообщениям о выполнении заданий, она осуществляет такую функцию менеджмента, как планирование**

- а) да
- б) нет

**15. Технические навыки, возможно, являются самыми важными для менеджеров высшего звена.**

- а) да
- б) нет

**16. Работа менеджера подразумевает главным образом использование сети межличностных отношений.**

- а) да

б) нет

**17. Руководитель команды, оказывающий своим друзьям особое предпочтение при распределении отпусков, нарушает распределительную справедливость. ИЛ**

**18. Осведомитель — это тот, кто раскрывает неэтичное поведение организации.** а) да  
б) нет

**19. Исследователи предполагают, что вышестоящие лица организации являются причиной многих этических дилемм, с которыми люди сталкиваются на работе.** а) да  
б) нет

**20. Что означает «ценить разнообразие на работе?»**

а) да  
б) нет

**21. Что такое эффективный менеджер?**

а) да  
б) нет

#### *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 рилейшнз» в системе международного бизнеса.
- 40 Модели поведения покупателей.

### ***Контрольные вопросы к экзамену для промежуточного контроля***

1. Современные проблемы менеджмента, обусловившие возрастание роли организационного поведения.
2. Понятие и сфера организационного поведения.
3. Индивидуальные, групповые и организационные управленческие решения: эффективность и источники её повышения.
4. Особенности организационного поведения в России.
5. Предпосылки возникновения организационного поведения. Школа научного менеджмента. Классическая школа управления.
6. Производственная психология и школа человеческих отношений.
7. Школа поведенческих наук.
8. Психологические типы работников.
9. Темперамент и деловые качества работников.
10. Психологические особенности разных типов личности по Майерс-Бриггс.
11. Основные принципы типологии Майерс-Бриггс.
12. Введение человека в организацию.
13. Понятие мотивации.
14. Содержательные теории мотивации.
15. Процессуальные теории мотивации.
16. Мотивационный механизм и виды мотивации.
17. Экономические стимулы.
18. Неэкономические способы стимулирования.
19. Понятие, параметры, этапы карьеры.
20. Виды карьеры, правила управления карьерой.
21. Источники стресса.
22. Модель стресса.
23. Понятие, типы групп и их структура.
24. Общие характеристики групп.
25. Факторы, влияющие на создание групп.
26. Групповая динамика, её цели и фазы развития.
27. Факторы, влияющие на групповую динамику.
28. Структура группы. Групповые нормы.
29. Управление процессами групповой деятельности.
30. Лидерство и руководство (основные отличия).
31. Типы и функции лидеров.
32. Личностный подход к изучению лидерства.
33. Поведенческий подход к изучению лидерства.
34. Процессный подход к изучению лидерства.
35. Ситуационные теории лидерства.
36. Стили лидерства и руководства.

37. Качества и черты личности лидера.
38. Процесс, виды, функции коммуникации. Причины плохой коммуникации.
39. Невербальная коммуникация. Характеристика основных невербальных средств коммуникации.
40. Коммуникационные стили.
41. Формы и виды общения.
42. Понятие и источники организационной культуры.
43. Типы организационной культуры.
44. Понятие конфликта и его роль в современной организации.
45. Виды конфликтов.
46. Этапы конфликта, причины его возникновения и типы реакции на конфликт

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

Оценка за модуль определяется как сумма баллов за текущую и контрольную работу. Коэффициент весомости баллов, набранных за текущую и контрольную работу, составляет 0,5/0,5. Текущая работа включает оценку аудиторной и самостоятельной работы.

Оценка знаний студента на практическом занятии (аудиторная работа) производится по 100-балльной шкале. Оценка самостоятельной работы студента (написание эссе, подготовка доклада, выполнение домашней контрольной работы и др.) также осуществляется по 100-балльной шкале. Для определения среднего балла за текущую работу суммируются баллы, полученные за аудиторную и самостоятельную работу, полученная сумма делится на количество полученных оценок.

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

Если студент пропустил занятие без уважительной причины, то это занятие оценивается в 0 баллов и учитывается при подсчете среднего балла за текущую работу. Если студент пропустил занятие по уважительной причине, подтвержденной документально, то преподаватель может принять у него отработку и поставить определенное количество баллов за занятие. Если преподаватель по тем или иным причинам не принимает отработку, то это занятие при делении суммарного балла не учитывается. Контрольная работа за модуль также оценивается по 100-балльной шкале. Итоговый балл за контрольную работу определяется как произведение баллов за контрольную работу и коэффициента весомости.

Критерии оценок аудиторной работы студентов по 100-балльной шкале:

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

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

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

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

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

Таблица перевода рейтингового балла в «5»-балльную шкалу

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

Например:

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

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

**Средний балл за текущую работу =**

$$(55+40+60+70):4=56$$

**Оценка за модуль = 28+33=61 балл**

**Итоговый балл за контрольную работу** с учетом коэффициента весомости  
(коэффициент весомости равен 0,5):  $65*0,5=33$

Оценка, полученная за **контрольную работу**, например: 65 баллов

<b>Итоговый балл за текущую работу</b>	с учетом коэффициента весомости
(коэффициент весомости равен 0,5): $56 \cdot 0,5 = 28$	

### **Критерии оценки реферата.**

Изложенное понимание реферата как целостного авторского текста определяет критерии его оценки: новизна текста; обоснованность выбора источника; степень раскрытия сущности вопроса; соблюдения требований к оформлению.

**Новизна текста:** а) актуальность темы исследования; б) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); в) умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал; г) явленность авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; д) стилевое единство текста, единство жанровых черт.

**Степень раскрытия сущности вопроса:** а) соответствие плана теме реферата; б) соответствие содержания теме и плану реферата; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

**Обоснованность выбора источников:** а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

**Соблюдение требований к оформлению:** а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; в) соблюдение требований к объему реферата.

**Рецензент должен чётко сформулировать** замечание и вопросы, желательно со ссылками на работу (можно на конкретные страницы работы), на исследования и фактические данные, которые не учёл автор.

**Рецензент может также указать:** обращался ли учащийся к теме ранее (рефераты, письменные работы, творческие работы, олимпиадные работы и пр.) и есть ли какие-либо предварительные результаты; как выпускник вёл работу (план, промежуточные этапы, консультация, доработка и переработка написанного или отсутствие чёткого плана, отказ от рекомендаций руководителя).

В конце рецензии руководитель и консультант, учитывая сказанное, определяют оценку. Рецензент сообщает замечание и вопросы учащемуся за несколько дней до защиты.

**Учащийся** представляет реферат на рецензию не позднее чем за неделю до экзамена. Рецензентом является научный руководитель. Опыт показывает, что целесообразно ознакомить ученика с рецензией за несколько дней до защиты. Оппонентов назначает председатель аттестационной комиссии по предложению научного руководителя. Аттестационная комиссия на экзамене знакомится с рецензией на представленную работу и выставляет оценку после защиты реферата. Для устного выступления ученику достаточно 10-20 минут (примерно столько времени отвечает по билетам на экзамене).

**Оценка 86-100 ставится**, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция,

сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

**Оценка 66-85** – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

**Оценка 51-65** – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

**Оценка 1-50** – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

**Оценка 0** – реферат выпускником не представлен.

#### **Критерии оценки самостоятельной работы студентов (заданий, выступлений, кейсов)**

**Оценка 86-100** ставится тогда, когда:

- Студент свободно применяет знания на практике;
- Не допускает ошибок в воспроизведении изученного материала;
- Студент выделяет главные положения в изученном материале и не затрудняется в ответах на видоизмененные вопросы;
- Студент усваивает весь объем программного материала;
- Материал оформлен аккуратно в соответствии с требованиями;

**Оценка 66-85** ставится тогда когда:

- Студент знает весь изученный материал;
- Отвечает без особых затруднений на вопросы преподавателя;
- Студент умеет применять полученные знания на практике;
- В условных ответах не допускает серьезных ошибок, легко устраняет определенные неточности с помощью дополнительных вопросов преподавателя;
- Материал оформлен недостаточно аккуратно и в соответствии с требованиями;

**Оценка 51-65** ставится тогда когда:

- Студент обнаруживает освоение основного материала, но испытывает затруднения при его самостоятельном воспроизведении и требует дополнительных дополняющих вопросов преподавателя;
- Предпочитает отвечать на вопросы воспроизводящего характера и испытывает затруднения при ответах на воспроизводящие вопросы;
- Материал оформлен не аккуратно или не в соответствии с требованиями;

**Оценка 1-50** ставится тогда когда:

- У студента имеются отдельные представления об изучаемом материале, но все, же большая часть не усвоена;
- Материал оформлен не в соответствии с требованиями.

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

#### **a) основная литература:**

1. 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, 2017. — 487 с. — 978-5-238-02186-7. IPR books режим доступа <http://www.iprbookshop.ru/>

2. Елина В.Н. Организационное поведение в отрасли производства [Электронный ресурс]: методическое пособие / В.Н. Елина. — Электрон. текстовые данные. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2017. — 68 с. — 2227-8397. IPR books режим доступа <http://www.iprbookshop.ru/>
3. 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, 2017. — 459 с. — 5-238-00512-1. IPR books режим доступа <http://www.iprbookshop.ru/>
4. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.В. Назаренко [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 168 с. — 2227-8397. IPR books режим доступа <http://www.iprbookshop.ru/>
5. Русинов, Фёдор Михайлович и др. Менеджмент и самоменеджмент в системе рыночных отношений: Учеб. пособие / Русинов, Фёдор Михайлович и др.; Л.Ф.Никулин, Л.В.Фаткин; Под ред. Ф.М.Русинова. - М.: ИНФРА-М, 1996. - 350, [1] с (7экз)
6. Грей, Крис. Организации: Теории, конфликты и менеджеры:учебник/ Грей, Крис; [пер. и науч. ред. П.К.Власова, Е.Г.Стрелковой]. - Харьков: Гуманитар. Центр, 2008. - 194 с (3 экз)

## **6) дополнительная литература**

7. Глумаков В.Н. Организационное поведение: учеб. пособие для студентов вузов / В. Н. Глумаков. - 3-е изд. - М.: Вузовский учебник, 2013. - 352 с.
8. Зайцев Л. Г. Организационное поведение: учебник для студентов вузов / Л. Г. Зайцев, М. И. Соколова. - М.: Магистр: ИНФРА-М, 2013. - 464 с.
9. Карташова Л.В. Организационное поведение: учебник. / Л. В. Карташова. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 157 с.
10. Кибанов А.Я. Управление конфликтами и стрессами: учебно-практ. пособие для студентов вузов / А. Я. Кибанов, В. Г. Коновалова, О. Л. Белова; ред. А.Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2013. - 88 с.

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

- 1.eLIBRARY.RU[Электронныйресурс]:электроннаябиблиотека/Науч.электрон.б-ка.— Москва,1999—.Режимдоступа:<http://elibrary.ru/defaultx.asp>(датаобращения:01.04.2017).—Яз.рус.,англ.2).
- 2.Moodle[Электронныйресурс]:системавиртуальногообучением:[базаданных]/Даг.гос.ун-т.—Махачкала,г.— ДоступизсетиДГУили,послерегистрацииизсетиун-та,излюбойточки,имеющейдоступвинтернет.— URL:<http://moodle.dgu.ru/>(датаобращения:22.03.2018).
- 3.ЭлектронныйкatalogНБДГУ[Электронныйресурс]:базаданныхсодержитсведенияовсехвидахлит,поступ ающихвфондНБДГУ/Дагестанскийгос.ун-т.—Махачкала,2010— Режимдоступа:<http://elib.dgu.ru>,свободный(датаобращения:21.03.2018).
- 4.Мировая цифровая библиотека / <http://wdl.org/ru/>
- 5.Публичная Электронная Библиотека / <http://lib.walla.ru/>
- 6.Российское образование. Федеральный портал. / <http://www.edu.ru/>
- 7.Русский гуманитарный интернет-университет / <http://www.i-u.ru/biblio/links.aspx?id=6>

8. Университетская библиотека / <http://www.biblioclub.ru/>
9. Электронная библиотека Российской государственной библиотеки / <http://www.rsl.ru/ru/s2/s101/>
10. Электронная библиотека учебников / <http://studentam.net/>
11. Электронная библиотека IQlib / <http://www.iqlib.ru/>
12. Lib.Ru: Библиотека Максима Мошкова / <http://lib.ru/>
13. Официальный сайт Президента Российской Федерации // [www.kremlin.ru](http://www.kremlin.ru)
14. Официальный сайт Министерства иностранных дел Российской Федерации // [www.mid.ru](http://www.mid.ru)
15. Официальный сайт Министерства экономического развития Российской Федерации // [www.economy.gov.ru](http://www.economy.gov.ru)

## **10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.**

Основной целью лекционных занятий является изложение теоретических проблем дисциплины «Организационное поведение». Лекционные занятия проводятся в следующей форме: преподаватель в устной форме излагает тему, а студенты записывают ее основные положения. Помимо теоретических положений, преподаватель приводит практические примеры и статистический материал, которые позволяют лучше понять теоретическую сущность излагаемой проблемы. Лекционный материал по дисциплине «Организационное поведение» включает 15 тем, программа изучения которых приведена в Рабочей программе по дисциплине.

Для закрепления теоретических знаний по изучаемым проблемам на лекциях проводятся семинарские занятия. Тематика семинарских занятий приведена в тематическом плане Рабочей программы, там же указано количество часов по темам. На семинарских занятиях студенты выполняют следующие задания: тесты; решение задач; решение проблемных ситуаций и.т.д. Для этого необходимо изучение литературных источников, законодательных актов, список которых приведен в Рабочей программе по дисциплине.

Для подготовки к лекционным занятиям студенты могут предварительно ознакомиться с материалами каждой из 13 тем, представленными в электронной образовательной среде Moodle. После лекции при подготовке к практическому занятию студенты должны углубленно изучить основные вопросы темы, используя для этого презентации, мультимедийный интерактивный учебник, материалы для чтения и другие рекомендованные источники. Для самостоятельной оценки качества освоения темы студенты выполняют тесты, размещенные в каждом блоке электронного курса.

Подготовка к экзамену предполагает изучение конспектов лекций, рекомендуемой литературы и других источников, повторение материалов практических занятий

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

Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться электронная почта. Разработан учебный курс на электронной платформе Moodle.

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

На факультете управления Дагестанского государственного университета имеются аудитории, оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS Power Point, Microsoft Office, Visual Studio 2017, Windows 10, Windows Server 2016, Visual Studio Enterprise 2017, Kaspersky System Center 10. Использовать наглядные,

илюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, видеолекции, а также электронные ресурсы сети Интернет.