

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
Управление персоналом

Уровень высшего образования
бакалавриат

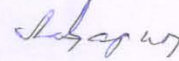
Форма обучения
очная, заочная

Статус дисциплины: вариативная

Рабочая программа дисциплины «*Организационное поведение*» составлена в 2020 году в соответствии с требованиями ФГОС ВОпо направлению подготовки 38.03.03 *Управление персоналом (уровень бакалавриата)* от 14 декабря 2015 г. № 1461.

Разработчик: кафедра «Экономика труда и управление персоналом»

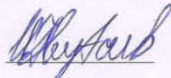
Магомедов М. А., к.э.н., доцент



Рабочая программа дисциплины одобрена:

на заседании кафедры «Экономика труда и управление персоналом»

от «11» 03 2020 г., протокол № 6

/Зав. кафедрой  Магомедов М. М.

на заседании Методической комиссии факультета управления

от «19» 03 2020 г., протокол № 4

Председатель  Гашимова Л. Г.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно - методическим управлением «16» 03 2020 г.



Аннотация рабочей программы дисциплины.....	4
1. Цели освоения дисциплины.....	4
2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.....	5
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения).....	5
4. Объем, структура и содержание дисциплины.....	6
4.1. Объем дисциплины.....	6
4.2. Структура дисциплины.....	6
4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам).....	7
4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине	7
4.3.2. Содержание лабораторно-практических занятий по дисциплине	8
5. Образовательные технологии.....	10
6. Учебно - методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.....	10
7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.....	11
7.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.....	11
7.2. Типовые контрольные задания.....	12
7.3. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	19
8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	20
9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	21
10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.....	21
11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем.....	22
12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	22

Дисциплина «*Организационное поведение*» входит в вариативную часть обязательных дисциплин образовательной программы бакалавриата по направлению 38.03.03– Управление персоналом, профиль - Управление персоналом.

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 «*Организационное поведение*» изучается после курса «*Управление персоналом*», «*Экономическая теория*», «*Основы менеджмента*», «*Теория организации*», «*Мотивация и стимулирование трудовой деятельности*» и др.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: общекультурных - ОК-3; ОПК-6, профессиональных - ПК- 10; - ПК- 12; - ПК - 23.

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

Семестр	Учебные занятия						СРС	Форма промежуточной аттестации
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем					СРС		
	Всего	из них						
Лекции		Практические занятия	КСР	консультации				
8	52	26	26	-	-	56	Зачет	

Заочная форма

Семестр	Учебные занятия						СРС	Форма промежуточной аттестации
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем					СРС		
	Всего	из них						
Лекции		Практические занятия	КСР	консультации				
8	22	12	10	4	-	82	Зачет	

1. Цели освоения дисциплины

Курс дисциплины «*Организационное поведение*» представляет собой изложение теоретических основ поведения человека в организации.

Познавательная цель курса состоит в уяснении студентами знаний необходимых для решения задач, связанных с убеждениями, ценностями и моделями поведения сотрудников, выявлять причины недостаточной результативности организации, грамотно выстраивать межличностные отношения.

Практическая цель курса состоит в том, что в результате изучения данного курса

выпускники должны уметь самостоятельно и на достаточно высоком теоретическом уровне оценивать индивидуальный мотивационный профиль личности; оценивать структуру и динамику малой группы; проводить социометрический опрос; анализировать невербальные проявления делового общения; диагностировать конфликтные ситуации и предлагать рекомендации по их разрешению.

Основными задачами курса являются:

- формирование у студентов системных знаний о поведении людей в различных социальных организациях, на различных уровнях управления, в различных сферах человеческой деятельности;
- рассмотрение влияния функциональной и личностной компоненты в коммуникативных отношениях, социально-психологических особенностей взаимодействия людей, структуры мотивационных факторов поведения людей в организации;
- формирование практических навыков поведения людей в организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина «*Организационное поведение*» входит в вариативную часть обязательных дисциплин образовательной программы бакалавриата 38.03.03 – «Управление персоналом», профиль «Управление персоналом».

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

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

Код компетенции	Наименование компетенции из ФГОСВО	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	<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"> - использовать экономические знания в различных сферах деятельности. <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основными навыками использования и обобщения экономических знаний в различных сферах деятельности
ОПК-6	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы организационной культуры. <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать пути достижения поставленных целей. <p>Владеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения.
ПК-10	знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления	<p>Знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - процедуру приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. <p>Умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать процедур у приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом РФ. <p>Владеет:</p>

	сопровождающей документации	- <i>навыками оформления сопровождающей документации.</i>
ПК-12	знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	<p>Знает: - основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации.</p> <p>Умеет: - оптимизировать документооборот и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями.</p> <p>Владеет: - навыками разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации.</p>
ПК-23	знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	<p>Знает: - основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации.</p> <p>Умеет: - использовать на практике знания подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации.</p> <p>Владеет: - навыками проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации.</p>

4. Объем, структура и содержание дисциплины

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

4.2. Структура дисциплины

Форма обучения: очная

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	всего	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практ-е	Лабор-е	КРС		
<i>Модуль 1: Личность, группа в системе организационного поведения</i>									
1	Тема 1.1. Строение организации	8		2	2			4	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
2	Тема 1.2. Теории поведения человека в организации	16		4	4			8	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
3	Тема 1.3. Личность организации	12		2	2			8	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	<i>Итого по модулю 1:</i>	36		8	8			20	<i>тестирование</i>
<i>Модуль 2: Методы руководства и формирование группового поведения</i>									
4	Тема 2.1. Мотивация и результативность организации	8		2	2			4	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
5	Тема 2.2. Формирование группового поведения	16		4	4			8	Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
6	Тема 2.3. Лидерство в	12		2	2			8	Опрос, оценка выступлений,

	организации							защита реферата, проверка конспекта
	<i>Итого по модулю 2:</i>	36		8	8			20 <i>тестирование</i>
<i>Модуль 3: Развитие и изменения в организации</i>								
7	<i>Тема 3.1. Роль организационной культуры в организации</i>	8		2	2			4 Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
8	<i>Тема 3.2. Изменения в организации и управления нововведениями</i>	8		2	2			4 Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
9	<i>Тема 3.3. Управление организационным поведением</i>	12		4	4			4 Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
10	<i>Тема 3.4. Организационное поведение в сфере международного бизнеса</i>	12		2	2			4 Опрос, оценка выступлений, защита реферата, проверка конспекта
	<i>Итого по модулю 3:</i>	36		10	10			16 <i>тестирование</i>
	ИТОГО:	108		26	26			56

Форма обучения: заочная

Наименование темы	Количество часов				
	Всего	в том числе			
		лекции	семинары	СРС	КРС
<i>Тема 1. Строение организации</i>	10	-		10	
<i>Тема 2. Теории поведения человека в организации</i>	12	2		10	
<i>Тема 3. Личность организации</i>	14	2	2	10	
<i>Тема 4. Мотивация и результативность организации</i>	14	2	2	10	
<i>Тема 5. Формирование группового поведения</i>	12	2		10	
<i>Тема 6. Лидерство в организации</i>	12		2	10	
<i>Тема 7. Роль организационной культуры в организации</i>	14	2	2	10	
<i>Тема 8. Изменения в организации и управления нововведениями</i>	12	2		10	
<i>Тема 9. Управление организационным поведением</i>	14		2	12	
<i>Тема 10. Организационное поведение в сфере международного бизнеса</i>					
КРС	4				4
Итого	108	12	10	82	4

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: Развитие и 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: Развитие и 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

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 товароведческой деятельности отечественных и зарубежных компаний;
- использование тестов для контроля знаний во время текущих аттестаций и промежуточной аттестации;
- решение задач по вычислению эффективности рекламной компании, стимулирования сбыта, вычислению и определению доли и емкости рынка.
- 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, руководителями ведущих предприятий, мастер-классы специалистов.

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.

Самостоятельная работа студентов должна способствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

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

Наименование тем	Содержание самостоятельной работы	Форма контроля
<i>Модуль 1: Личность, группа в системе организационного поведения</i>		
<i>Тема 1.1.</i> Строение организации	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата.
<i>Тема 1.2.</i> Теории поведения человека в организации	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение тестов.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка тестов.
<i>Тема 1.3.</i> Личность организации	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение тестов.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
<i>Модуль 2: Методы руководства и формирование группового поведения</i>		
<i>Тема 2.1.</i> Мотивация и результативность организации	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка

	Решение задач и тестов	заданий.
<i>Тема 2.2. Формирование группового поведения</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
<i>Тема 2.3. Лидерство в организации</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
<i>Модуль 3: Развитие и изменения в организации</i>		
<i>Тема 3.1. Роль организационной культуры в организации</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
<i>Тема 3.2. Изменения в организации и управления нововведениями</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
<i>Тема 3.3. Управление организационным поведением</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.
<i>Тема 3.4. Организационное поведение в сфере международного бизнеса</i>	Работа с учебной литературой. Подготовка реферата. Решение задач и тестов.	Опрос, оценка выступлений, защита реферата. Проверка заданий.

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

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

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

Код компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенций	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Знает: - основы экономических знаний в различных сферах деятельности. Умеет: - использовать экономические знания в различных сферах деятельности. Владеет: - основными навыками использования и обобщения экономических знаний в различных сферах деятельности	Устный опрос, конспектирование законов, написание рефератов, тестирование
ОПК-6	владением культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способностью отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения	Знает: - основы организационной культуры. Умеет: - анализировать пути достижения поставленных целей. Владеет: - культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения.	Устный опрос, решение задач, написание рефератов, тестирование
ПК-10	знанием Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных	Знает: - процедуру приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в	Устный опрос, конспектирование законов,

	правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владением навыками оформления сопровождающей документации	соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации . Умеет: - анализировать процедур у приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Владеет: - навыками оформления сопровождающей документации	написание рефератов, тестирование
ПК-12	знанием основ разработки и внедрения кадровой и управленческой документации, оптимизации документооборота и схем функциональных взаимосвязей между подразделениями, основ разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации	Знает: - основы разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации. Умеет: - оптимизировать документооборот и схемы функциональных взаимосвязей между подразделениями. Владеет: - навыками разработки и внедрения процедур регулирования трудовых отношений и сопровождающей документации.	Устный опрос, конспектирование законов, написание рефератов, тестирование
ПК-23	знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике.	Знает: - основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации. Умеет: - использовать на практике знания подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации. Владеет: - навыками проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации.	Устный опрос, конспектирование законов, написание рефератов, тестирование

7.2. Типовые контрольные задания

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

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 среда
- 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. МакКлелланда:**
- 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.

17.3. 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 текущую 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 по дисциплине в «зачтено»
или «не зачтено»**

Итоговая сумма баллов по дисциплине по 100-балльной шкале	Оценка по дисциплине
0-50	Не зачтено
51-100	Зачтено

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, 2017. — 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, 2017. — 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, 2017. — 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, 2017. — 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, 2017. — 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, 2016. — 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, 2015. — 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, 2017. — 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, 2016. — 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, 2016. — 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

<http://ego.uara.ru> – Журнал «Бизнес и персонал»

www.sostav.ru - Информационно-аналитический портал

<http://www.marketingcommunications.ru> – Журнал «Персонал».

eLIBRARY.RU - Научная электронная библиотека.

<http://www.mavriz.ru> – Журнал «Управление персоналом»

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Комплексное изучение предлагаемой студентам учебной дисциплины «*Организационное поведение*» предполагает овладение материалами лекций, учебников, творческую работу студентов в ходе проведения практических занятий, а также систематическое выполнение тестовых и иных заданий для самостоятельной работы студентов.

Овладение дисциплины поможет студентам получить современные представления в области формирования практических навыков поведения людей в организации.

Изучение дисциплины сводится к подготовке специалистов, обладающих знаниями, необходимыми для решения задач, связанных с убеждениями, ценностями и моделями поведения сотрудников, выявлять причины недостаточной результативности организации, грамотно выстраивать межличностные отношения.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, делаются акценты на наиболее сложные и интересные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты студентами во внимание.

Материалы лекций являются основой для подготовки студента к практическим занятиям.

Основной целью практических занятий является контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы практического занятия.

Выполнение практических заданий способствует более глубокому изучению проблем, связанных с формированием системы знаний об социально-психологических особенностях взаимодействия людей и структуры мотивационных факторов поведения людей в организации.

К каждому занятию студенты должны изучить соответствующий теоретический материал по учебникам и конспектам лекций. Ряд вопросов дисциплины, требующих авторского подхода к их, заслушиваются на практических занятиях в форме подготовленных студентами сообщений (10-15 минут) с последующей их оценкой всеми студентами группы.

Для успешной подготовки устных сообщений на практических занятиях студенты в обязательном порядке, кроме рекомендуемой к изучению литературы, должны использовать публикации по изучаемой теме в журналах: «Персоналом», "Бизнес и персонал", «Экономист», «Человек и труд» и др.

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. Программное обеспечение: Microsoft Windows 7, Microsoft Word используется для создания текстовых файлов (рефератов, курсовых, выпускных квалификационных работ), PowerPoint – для создания презентаций, визуального сопровождения докладов по темам занятий, Microsoft Internet Explorer – для дополнительного поиска информации, подготовки к практическим занятиям, в целях поиска информации для самостоятельной работы.

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 PowerPoint, использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, видеолекции, а также электронные ресурсы сети Интернет.