



Факультет	технологий и бизнеса	
Кафедра	экономики и управления	
Направление подготовки	38.03.02 Менеджмент	
Направленность (профиль)	Менеджмент	
Организационное поведение		Б1.В.05

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого»  
ФГБОУ ВО «ТГПУ им. Л.Н. Толстого»

УТВЕРЖДЕНА

на заседании Ученого совета университета  
протокол № 8 от 31 августа 2017 г.

## Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение»

**Трудоемкость: 4 зачетные единицы**

**Квалификация выпускника: Бакалавр**

**Форма обучения: очная, заочная**

**Год начала подготовки: 2016 г.**

Заведующий кафедрой  Л. Е. Басовский

Декан  А. А. Потапов

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	3
2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.....	4
3. Объем дисциплины и виды учебной работы .....	4
4.Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий .....	5
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	7
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	9
6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы .....	9
6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	10
6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций .....	15
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	16
7.1. Основная литература .....	16
7.2. Дополнительная литература .....	16
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины .....	17
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	17
10. перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем .....	18
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине .....	20
12. Аннотация рабочей программы дисциплины.....	20
13. Лист регистрации изменений к рабочей программе дисциплины .....	22

## 1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Достижение планируемых результатов обучения, соотнесенных с общими целями и задачами ОПОП, является целью освоения дисциплины.

Планируемые результаты освоения образовательной программы (код и название компетенции)	Планируемые результаты обучения	Этапы формирования компетенции в процессе освоения образовательной программы
ОК-5: способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p><b>Выпускник знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные понятия, категории и инструменты организационного поведения, задачи межличностного и межкультурного взаимодействия;</li> <li>- принципы и методы организации делового общения в межличностных, групповых и организационных коммуникациях.</li> </ul> <p><b>Умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять понятийно-категориальный аппарат организационного поведения;</li> <li>- умеет решать задачи межличностного и межкультурного взаимодействия; применить на практике все принципы и правила ведения коммуникаций.</li> </ul>	В соответствии с учебным планом
ОК-6: способностью к самоорганизации и самообразованию	<p><b>Выпускник знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- структуру самосознания, его роль в жизнедеятельности личности.</li> </ul> <p><b>Умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- самостоятельно оценивать необходимость и возможность социальной, профессиональной адаптации, мобильности в современном обществе.</li> </ul>	В соответствии с учебным планом
ПК-1: владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществ-	<p><b>Выпускник знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- навыки использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.</li> </ul> <p><b>Умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.</li> </ul>	В соответствии с учебным планом

Организационное поведение		Б1.В.05
лять диагностику организационной культуры		
ПК-2: владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде	<p><b>Выпускник знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде</li> </ul> <p><b>Умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде</li> </ul>	В соответствии с учебным планом
<h2>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП БАКАЛАВРИАТА</h2> <p>Дисциплина «Организационное поведение» относится к дисциплинам вариативной части дисциплин направления ОПОП (Блок 1).</p> <h2>3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ</h2>		
Вид учебной работы	Объем часов/ зачетных единиц по формам обучения	
	очная	Заочная
<b>Максимальная учебная нагрузка (всего)</b>	<b>144/4</b>	<b>144/4</b>
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)</b>	<b>58</b>	<b>14</b>
в том числе:		
лекции	24	6
лабораторные занятия	16	4
практические занятия	16	4
КСР	2	
<b>Самостоятельная работа студента (всего)</b>	<b>86</b>	<b>126</b>
в том числе:		
внеаудиторная самостоятельная работа по подготовке к лекционным занятиям	20	30
внеаудиторная самостоятельная работа по подготовке к лабораторным занятиям	20	30
внеаудиторная самостоятельная работа при подготовке к практическим занятиям	20	30
Подготовка к контрольной работе	6	
выполнение заданий для самостоятельной работы в модульной объектно-ориентированной динамической учебной среде Moodle	20	36
Тула		Страница 4 из 23

Организационное поведение		Б1.В.05		
Контроль				4
Промежуточная аттестация в форме зачета с оценкой				
<b>4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ</b>				
<b>Очная форма обучения</b>				
Наименование тем (разделов).	Количество академических или астрономических часов по видам учебных занятий			
	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Другие виды учебных занятий	Самостоятельная работа обучающихся
Тема 1. Основы организационного поведения. Цели, задачи курса.	2	4		6
Тема 2. Теории поведения человека в организации	2			6
Тема 3 Личность в организации	2			6
Тема 4. Мотивация и результативность	2			6
Тема 5. Формирование группового поведения	2			6
Тема 6 Лидерство в организации	2			6
Тема 7. Коммуникативное поведение в организации	2			6
Тема 8. Анализ и конструирование организации	2			6
Тема 9. Персональное развитие в организации	2			6
Тема 10 . Управление поведением организации	2			6
Тема 11. Организационные изменения и их последствия	2			7
Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса	2			10
КСР			2	
Итого	24	32	2	86
<b>ИТОГО</b>	<b>144</b>			
<b>Заочная форма обучения</b>				
Наименование тем (разделов).	Количество академических или астрономических часов по видам учебных занятий			
	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Другие виды учебных занятий	Самостоятельная работа обучающихся
Тема 1. Основы организационного поведения. Цели, задачи курса.		2		10
Тема 2. Теории поведения человека в организации				10
Тема 3 Личность в организации	1			10
Тула		Страница 5 из 23		

Организационное поведение	Б1.В.05			
Тема 4. Мотивация и результативность				10
Тема 5. Формирование группового поведения	1	2		10
Тема 6. Лидерство в организации	1			10
Тема 7. Коммуникативное поведение в организации				12
Тема 8. Анализ и конструирование организации	1	2		10
Тема 9. Персональное развитие в организации				10
Тема 10. Управление поведением организации				10
Тема 11. Организационные изменения и их последствия	1	2		10
Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса	1			10
Итого	6	8		122
Контроль	4			
ИТОГО	144			

Тема 1. Основы организационного поведения. Цели, задачи курса.

Цели и задачи курса “организационное поведение”. Сущность и направления ОП. Сущность организации, ее виды.

Тема 2. Теории поведения человека в организации

Развитие теоретических взглядов на поведение личности в организации. Особенности организационного поведения в современных условиях. Организационное поведение и другие науки, изучающие поведение личности.

Тема 3. Личность в организации

Основные характеристики личности, определяющие ее поведение. Восприятие и установки личности. Особенности управления поведением личности на разных уровнях иерархии управления.

Тема 4. Мотивация и результативность

Сущность мотивационного процесса. Основные мотивационные теории. Регулирование поведения индивида

Тема 5. Формирование группового поведения

Групповое поведение, групповые нормы поведения, конформизм. Природа формальных групп и неформальных групп, их виды. Межгрупповые конфликты, пути их преодоления.

Тема 6. Лидерство в организации

Сущность лидерства. Формальное и неформальное лидерство, авторитет. Природа власти в организации, стиль работы руководителя. Механизм участия в управлении.

Тема 7. Коммуникативное поведение в организации

Коммуникативные процессы в организации. Техника и технологии коммуникаций. Особенности делового общения в организации.

Тема 8. Анализ и конструирование организации

Современные способы построения организации. Влияние структуры организации на организационное поведение личности.

Тема 9. Персональное развитие в организации

Управление карьерой. Развитие личности и социализация

Тема 10. Управление поведением организации

Типы организационного поведения организации в разных сегментах бизнеса. Особенности организационного поведения на различных этапах жизненного цикла. Репутация организации и корпоративная культура

Тема 11. Организационные изменения и их последствия

Изменения в процессе труда. Сопротивление переменам. Успешное осуществление изменений.

Проблемы организационного развития. Стрессы. Стресс и показатели выполнения рабочих заданий. Психологические консультации работников.

Тема 12. Организационное поведение в системе международного бизнеса  
Особенности организационного поведения в мультинациональной организации. Поведение в различных национальных культурах. Коммуникации и взаимодействие представителей различных культур.

## **5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Самостоятельная работа по дисциплине «Организационное поведение» имеет своей целью закрепление необходимых знаний, умений, отработанных на аудиторных практических занятиях, при выполнении лабораторных работ, при выполнении самостоятельных практических заданий. Также задачей самостоятельной работы является развитие навыков работы с литературой (основной и дополнительной) используя ресурсы библиотек университета, ЭБС, материалы, содержащиеся в локальной электронной библиотеке.

Самостоятельная работа обучающихся, направлена на углубление и закрепление знаний, а также развитие практических умений, повышение творческого потенциала студентов и заключается в:

- работе студентов с лекционным материалом, поиске и анализе литературы и электронных источников информации по заданной теме;
- выполнение заданий для самостоятельной работы в системе управления обучением MOODLE;
- изучении теоретического материала к практическим занятиям;
- подготовка к выполнению и защита отчетов по лабораторным работам;
- подготовки к контрольным работам;
- подготовки к зачету с оценкой.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины для самостоятельной работы обучающихся включает в себя комплект учебно-методического сопровождения дисциплины (учебники, опорные конспекты лекций, методические рекомендации по выполнению практических заданий, лабораторных работ, электронный вариант РПД), доступный студентам как в ЭБС, так и в системе управления обучением MOODLE, а также из локальной сети ФГБОУ ВО «ТГПУ им. Л. Н. Толстого» и с сайта университета из раздела «Электронное обучение» и может использоваться в процессе выполнения самостоятельной работы

URL: <http://moodle.tsput.ru/course/view.php?id=17118>

### **5.1. Методическое обеспечение лекционного курса**

Методическое обеспечение лекционного курса используется для самостоятельного изучения и повторения теоретического материала, теоретической подготовки к практическим занятиям и зачету с оценкой:

1. Савина И.В. Организационное поведение Курс лекций. Электронный ресурс. URL: <http://moodle.tsput.ru/course/view.php?id=17118>

### **5.2. Методическое обеспечение практических (семинарских) занятий**

Методическое обеспечение подготовки к практическим занятиям, используется для контроля самостоятельной работы студентов (тесты, задания), для выполнений домашних заданий к практическим занятиям.

1. Савина И.В. Организационное поведение Тесты. Электронный ресурс. URL: <http://moodle.tsput.ru/course/view.php?id=17118>

2. Савина И.В. Организационное поведение Задания. Электронный ресурс. URL: <http://moodle.tsput.ru/course/view.php?id=17118>

### **5.3. Методическое обеспечение лабораторных работ**

Методическое обеспечение лабораторных работ используется для подготовки к выполнению лабораторных работ, для подготовки отчётов по лабораторным работам, используется для контроля самостоятельной работы студентов.

1.Савина И.В. Лабораторные работы по организационному поведению: Методические указания для студентов, обучающихся по направлению «Менеджмент» Электронный ресурс. URL: <http://moodle.tsput.ru/course/view.php?id=17118>

#### **5.4. Методическое обеспечение самостоятельной работы студентов**

1. Савина И.В. Организационное поведение Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов: URL: <http://moodle.tsput.ru/course/view.php?id=17118>

**5.5 Темы, выносимые на самостоятельную проработку**, для подготовки докладов по изученному материалу с последующей защитой на практических занятиях

1. Личность в системе организационного поведения.
2. Мотивы, стимулы потребности.
3. Теории X, Y, Z.
4. Теория потребностей Маслоу.
5. Теория существования связи и роста Альдерфера.
6. Теория приобретенных потребностей Мак-Клелланда.
7. Теория ожидания Врума.
8. Теория справедливости Адамса.
9. Характеры и темпераменты.
10. Взаимодействие человека и группы.
11. Взаимодействие человека и организации. Адаптация человека к организационному окружению.
12. Основные теории лидерства. Руководство и лидерство.
13. Концепции и модели лидерства.
14. Коучинг.
15. Поведение индивидов в организации.
16. Поведение групп в организации.
17. Взаимоотношения в организации.
18. Скрытое управление и манипулирование.
19. Вербальное и невербальное общение в организации.
20. Взаимоотношения с позитивными и негативными сотрудниками.
21. Власть и влияние в организационном поведении.
22. Формирование команд и управление ими.
23. Организационная культура организации.
24. Развитие карьеры, цели и этапы.
25. Сущность, функции и виды конфликтов в организации.
26. Причины и последствия межгрупповых конфликтов в организации.
27. Управление межгрупповыми конфликтами.
28. Переговоры – как метод разрешения конфликтов.
29. Причины и характеристика деструктивного поведения личности в организации.
30. Предупреждение и ликвидация конфликтов.
31. Понятие власти, ее виды.
32. Стили руководства.
33. Источники власти в организации.
34. Лидерство и власть.
35. Вербальные и невербальные коммуникации.
36. Влияние стиля управления на формы делового общения.
37. Стиль управления и его влияние на поведение личности.
38. Сущность и причины возникновения стресса.
39. Виды стрессов и их последствия.



- 40. Стадии стрессов и их профилактика.
- 41. Управление стрессом.
- 42. Специфика поведения женщин в организациях.

## 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы представлен в пункте 1 рабочей программы. Этапы формирования компетенций определяются учебным планом.

### 6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Компетенции: «способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия» (ОК-5), «способностью к самоорганизации и самообразованию» (ОК-6), «владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры» (ПК-1), «владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде» (ПК-2).

Показатели оценивания	Критерии оценивания
<p><b>Знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные понятия, категории и инструменты организационного поведения, задачи межличностного и межкультурного взаимодействия;</li> <li>- принципы и методы организации делового общения в межличностных, групповых и организационных коммуникациях.</li> <li>- структуру самосознания, его роль в жизнедеятельности личности.</li> <li>- навыки использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.</li> <li>- способы разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде..</li> </ul> <p>(ОК-5, ОК-6, ПК-1, ПК-2).</p> <p><b>Умеет:</b></p>	<p>Оценка «отлично» выставляется, если студент в целом за семестр набрал от 80 до 100 баллов (с учетом баллов, набранных на промежуточной аттестации).</p> <p>Оценка «хорошо» выставляется, если студент в целом за семестр набрал от 61 до 79 баллов (с учетом баллов, набранных на промежуточной аттестации).</p> <p>Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент в целом за семестр набрал от 45 до 60 баллов (с учетом баллов, набранных на промежуточной аттестации).</p> <p>Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент в целом за семестр набрал менее 45 баллов (с учетом баллов, набранных на промежуточной аттестации).</p>
Тула	Страница 9 из 23

- применять понятийно-категориальный аппарат организационного поведения;
- умеет решать задачи межличностного и межкультурного взаимодействия; применить на практике все принципы и правила ведения коммуникаций.
- самостоятельно оценивать необходимость и возможность социальной, профессиональной адаптации, мобильности в современном обществе.
- использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.
- разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде.  
(ОК-5, ОК-6, ПК-1, ПК-2).

Критерии оценивания компетенций формируются на основе балльно-рейтинговой системы с помощью всего комплекса методических материалов, определяющих процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих данный этап формирования компетенций (пункты 6.3, 6.4)

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно знает программный материал, исчерпывающе, последовательно, логически и четко его излагает, свободно справляется с вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материалы литературы.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет поверхностные знания программного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Контроль и оценка результатов освоения осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий, тестирования, проверки СРС.

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

Оценка знаний, умений по дисциплине осуществляется при помощи следующих средств:

#### **Типовые тестовые задания:**

1. Организационное поведение изучает
  - А) психологические особенности индивида;

- Б) миссию, цели, задачи, стоящие перед организацией;  
В) закономерности и особенности трудового поведения людей, групп, организации в целом;  
Г) все ответы верны.

2. Организационное поведение рассматривается в трёх взаимосвязанных уровнях

- А) менеджмента, теории организации, управления персоналом;  
Б) поведения индивида, групп, организации;  
В) психики, сознания, эмоций;  
Г) правильных ответов нет.

3. Условиями формирования организационного поведения является

- А) «руководитель-подчинённый»;  
Б) «конфронтация-сотрудничество»;  
В) «привычка-навык»;  
Г) «стимул-реакция».

4. Результативность организационного поведения выражается в

- А) восприятии цели и готовности к совместным усилиям;  
Б) рациональности достижения цели;  
В) степени достижения общей цели;  
Г) в выборе средств достижения цели.

5. Курс «ОП» связан с такими дисциплинами, как

- А) математика, статистика, эконометрика;  
Б) основы менеджмента, теория организации, социальная психология;  
В) анализ и аудит, финансовый менеджмент, бухгалтерский учёт;  
Г) все ответы верны.

6. Двойственность поведения в организации задаётся двумя базовыми факторами

- А) социально-политической и экономической ситуацией в стране;  
Б) личными интересами работника и интересами организации;  
В) социально-демографическими и индивидуально-психологическими особенностями личности;  
Г) все ответы верны.

7. Документами «Положение о подразделении», «Должностные инструкции», «Порядок проверки», «Перечень инструктивно-методических материалов» определяются

- А) средства достижения цели;  
Б) рациональность достижения цели;  
В) степень достижения цели;  
Г) служебные рамки поведения руководителя и специалистов;

8. Выполнение должностных правил предполагает

- А) ответственность, обеспечение организационной стабильности;  
Б) творчество, стремление к максимальному увеличению прибыли;  
В) самостоятельность, формирование индивидуального имиджа организации;  
Г) все ответы верны.

9. А. Файоль разделил весь процесс управления на 5 основных функций

- А) выявление причин, обмен, сравнение, налаживание межличностных отношений, внедрение;  
Б) подбор и расстановка кадров, обучение, карьерный рост, ограничения, руководство;  
В) планирование, организация, подбор и расстановка кадров, руководство, контроль;

Г) все ответы верны.

10. Родоначальником «школы человеческих отношений» является

- А) Ф. Тейлор;
- Б) А. Файоль;
- В) Ф. Герцберг;
- Г) Э. Мэйо.

11. Главный вывод школы человеческих отношений состоял в том, что

- А) бессознательные процессы играют более значимую роль в формировании поведения;
- Б) человек имеет право быть самим собой, сохраняя уникальность и неповторимость;
- В) производительность труда рабочих зависит от социальных условий, внимания менеджера;
- Г) все ответы верны.

12. По теории «Х» МакГрегора человек

- А) имеет врождённую антипатию к труду;
- Б) нуждается в принуждении к труду;
- В) предпочитает, чтобы им руководили;
- Г) все ответы верны.

13. Для теории «Y» МакГрегора характерно

- А) человек пытается улизнуть от труда;
- Б) недостаточно тщеславия;
- В) работа естественна, как игра;
- Г) все ответы верны.

14. Адаптация человека к организации проявляется как

- А) состояние переживания неудачи, обусловленное невозможностью удовлетворения потребностей;
- Б) стремление человека к возможно более полному выявлению и развитию своих личностных возможностей;
- В) попытка поставить себя на место другого, рационально осмыслив происходящее с другим человеком;
- Г) способность человека воспринимать другого через сформировавшийся образ, которым пользуются как эталоном;
- Д) приобщение человека к ценностям, нормам, условиям и особенностям организационной среды.

15. Ролевая неудовлетворённость выражается как

- А) состояние, возникающее у человека, если склонность к одному типу ожиданий относительно работы находится в противоречии с другим типом ожидания;
- Б) состояние сотрудника организации, при котором он не понимает, в чём заключаются его права и обязанности по выполнению работ;
- В) ситуация, при которой работник вынужден ужиться или работать совместно с человеком противоположного темперамента, общение с которым ему неприятно;
- Г) усталость от работы и желание покинуть данную организацию;

16. Ведущую роль в карьерном росте должностного лица играет

- А) сам индивид и его семья;
- Б) учебное заведение, которое окончил индивид;
- В) администрация и профсоюз предприятия;
- Г) сам индивид и его руководство;
- Д) все ответы верны.

17. Управление деловой карьерой осуществляется

- А) профсоюзным комитетом;
- Б) производственным отделом;
- В) маркетинговой службой;
- Г) кадровой службой;
- Д) отделом инноваций и предложений.

18. Под мотивацией человека к деятельности понимается

- А) приспособление организма к изменившимся внешним условиям для достижения собственных целей;
- Б) отделение от окружающей среды и других людей с целью решения поставленных задач;
- В) бездумное следование общим мнениям, модным тенденциям для обретения индивидуальности;
- Г) совокупность движущих сил, побуждающих человека к трудовой деятельности для достижения личных целей и целей организации.

19. Потребности - это

- А) приспособление, при помощи которого производится работа, действие;
- Б) приём, способ действия для достижения цели;
- В) состояние человека в определённый момент развития;
- Г) надобность, нужда в чём-либо, требующая удовлетворения.

20. Мотивы - это

- А) явление, вызывающее возникновение другого явления;
- Б) побудительная причина, повод, к какому – либо действию;
- В) степень воспитанности и обученности человека;
- Г) способность производить физические действия.
- Д) все ответы верны.

21. Стимулирование отличается от мотивирования тем, что является

- А) средством внешнего воздействия на поведение работника;
- Б) информацией о результатах труда;
- В) силой, способствующей достижению целей;
- Г) результатом, полученным при выполнении деятельности.

22. Содержательные теории мотивации раскрывают

- А) ценности человека;
- Б) причины поведения людей;
- В) значимость процесса деятельности;
- Г) средства достижения цели.

23. Отметьте первичную группу потребностей в пирамиде А. Маслоу

- А) физиологические потребности, защищённость и безопасность;
- Б) принадлежность и причастность;
- В) признание и уважение;
- Г) самовыражение.

24. При управлении людьми с потребностью самовыражения необходимо

- А) стремиться давать им не сложные задания;
- Б) ограничивать их свободу в выборе средств решения задач;
- В) привлекать к работе, требующей изобретательности, творчества;
- Г) создавать надёжную систему страхования.

**Тематика лабораторных работ:**

1. Тема: Теории поведения человека в организации
2. Тема: Личность и организация
3. Тема: Формирование группового поведения
4. Тема: Лидерство в организации
5. Тема: Коммуникативное поведение в организации
6. Тема: Персональное развитие в организации
7. Тема: Управление поведением организации
8. Тема: Организационные изменения и их последствия

**Вопросы к зачету с оценкой**

1. Сущность организационного поведения; факторы, влияющие на формирование и развитие ОП.
2. Вклад ученых-бихевиористов в развитие теорий мотивации.
3. Предмет и методы исследования организационного поведения.
4. Классификация персонала организации.
5. Понятие “поведение личности”.
6. Психологические особенности личности, определяющие ее поведение.
7. Типология поведения личности в организации.
8. Модель самоопределения личности в организации.
9. Теория социальных ролей, ее сущность.
10. Организационное регламентирование поведения личности в организации.
11. Формы восприятия действительности и их влияние на ОП личности.
12. Потребности, мотивы, интересы личности.
13. Восприятие личности: сущность, значение.
14. Психологические защитные механизмы личности.
15. Содержание социализации личности, ее этапы.
16. Природа, функции установок личности.
17. Способы изменения установок личности в организации.
18. Понятие группы, причины присоединения личности к группе.
19. Основные характеристики групп.
20. Факторы, характеризующие ОП в группе.
21. Функции и виды групп.
22. Групповые нормы поведения и сущность конформизма.
23. Отличительные признаки малых групп.
24. Самоуправляемые команды как вариант формальных групп.
25. Понятие статуса личности в организации или группе.
26. Конфликтная ситуация, ее перерастание в конфликт.
27. Методы управления конфликтами.
28. Понятие и особенности коммуникативного процесса.
29. Способы взаимоотношений для обмена информацией при межличностной коммуникации.
30. Пути повышения эффективности коммуникативного процесса.
31. Формальное и неформальное лидерство.
32. Лидерство и власть в организации, их взаимосвязь.
33. Использование власти и влияния в рамках эффективного лидерства.
34. Направления разделения труда в организации.
35. Негативные последствия специализации.
36. Виды стратегии организации и их влияние на ОП.
37. Особенности ОП в различных сегментах бизнеса.
38. Влияние организационной структуры управления на ОП.
39. Жизненный цикл организации, его этапы.

40. Механизм участия сотрудников в управлении.
41. Содержательные теории мотивации.
42. Процессуальные теории мотивации.
43. Влияние корпоративной культуры на систему мотивации организации.
44. Управление карьерным ростом индивида.
45. Необходимость изменений в организации.
46. Сущность стратегии изменений.
47. Роль руководителя при проведении изменений в организации.
48. Основные причины сопротивления изменениям со стороны персонала организации.
49. Способы преодоления стрессов.
50. Тенденции изменения ОП организации.

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

По дисциплине «Организационное поведение» разработан комплекс учебно-методических материалов в электронном виде, выполняющий обучающую, информационно-справочную и контролируемую функции. В качестве контролирующей функции комплекс используется для текущего и промежуточного контроля успеваемости. Помимо этого, он полностью обеспечивает возможность самостоятельной работы студента по материалам курса. В комплекс входят следующие учебно-методические материалы: методические рекомендации по выполнению лабораторных работ, (в электронном виде); методические рекомендации по самостоятельной работе студентов (в электронном виде), краткий курс лекций (в электронном виде), компьютерные тестовые задания.

Учебно-методические материалы комплекса используются выборочно, в зависимости от потребности.

Для формирования итоговой оценки знаний, умений используется балльно-рейтинговая система, учитывающая значительную долю практических и лабораторных занятий.

##### **Очная форма обучения**

Баллы, набранные студентом в течение семестра, складываются следующим образом:

##### **Очная форма обучения**

Баллы, набранные студентом в течение семестра, складываются следующим образом:

<b>Оценочное средство</b>	<b>Количество оценочных мероприятий</b>	<b>Количество баллов за 1 нормативное оценочное средство</b>	<b>Максимальное количество баллов</b>
Тест	50 тестовых заданий	10 тестовых заданий – 2 балла	10
Контрольная работа	Тестовые задания	20 тестовых заданий – 4 балла	4
Защита лабораторной работы	8 работ	1 работа – 3 балла	24
Реферат	1 реферат	1 реферат – 8 баллов	8
Доклад	10 докладов	1 доклад – 3 балла	30
<b>Итого</b>			<b>76</b>

Таким образом, в течение семестра студент получит: 76 баллов

Организационное поведение			Б1.В.05
Баллы, набранные студентом в течение семестра	Баллы за промежуточную аттестацию (зачет с оценкой)	Общая сумма баллов за модуль в семестр	Оценка на зачете с оценкой
21 – 76	0 – 24	80– 100	Отлично
		61 - 79	Хорошо
		45 - 60	Удовлетворительно
0 – 20	0 – 24	0 – 44	Неудовлетворительно

### Заочная форма обучения

Баллы, набранные студентом в течение семестра, складываются следующим образом:

Оценочное средство	Количество оценочных мероприятий	Количество баллов за 1 нормативное оценочное средство	Максимальное количество баллов
Тест	50 тестовых заданий	10 тестовых заданий – 2 балла	10
Реферат	1 реферат	1 реферат – 10 баллов	10
Защита лабораторной работы	2 работы	1 работа – 12 балла	24
Доклад	2 доклада	1 доклад – 16 баллов	32
Итого			76

Таким образом, в течение семестра студент получит: 76 баллов

Баллы, набранные студентом в течение семестра	Баллы за промежуточную аттестацию (зачет с оценкой)	Общая сумма баллов за модуль в семестр	Оценка на зачете с оценкой
21 – 76	0 - 24	80– 100	Отлично
		61 - 79	Хорошо
		45 -60	Удовлетворительно
0 – 20	0 – 24	0 – 44	Неудовлетворительно

## 7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

### 7.1. Основная литература

1. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение: учебник / Ю.Д.Красовский. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 488 с. - ISBN 978-5-238-02186-7: Б. ц.  
URL: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_view&book\\_id=116632](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view&book_id=116632)

### 7.2. Дополнительная литература

1. Козлова, А. М. Организационное поведение: учебное пособие / А. М. Козлова. - М.: Директ-Медиа, 2015. - 229 с. - ISBN 978-5-4458-2505-0: Б. ц.  
[http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_view&book\\_id=139768](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view&book_id=139768)

2. Джордж Дж. М., Организационное поведение: Основы управления: учебное пособие / Джордж Дж. М., Г.Р. Джоунс; пер. В.Н. Егоров. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 460 с. - Библиогр. в кн. - ISBN 5-238-00512-1; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=114431>



## 8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Тульский государственный педагогический университет им. Л. Н. Толстого». URL: <http://tspu.ru>
2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU. URL: <https://elibrary.ru>
3. Государственная публичная научно-техническая библиотека России (ГПНТБ России). URL: <http://www.gpntb.ru>
4. Научная электронная библиотека ГПНТБ России. URL: <http://ellib.gpntb.ru>
5. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] URL: <http://www.gks.ru>.
6. РосБизнесКонсалтинг [Электронный ресурс] – новостной бизнес-портал. URL: <http://www.rbc.ru>.
7. Электронные книги по маркетингу / AUP.Ru: Административно-управленческий портал. URL: <http://www.aup.ru/books/i005.htm>.
8. Энциклопедия маркетинга / CFIN.ru: Корпоративный менеджмент. URL: <http://www.marketing.spb.ru/read.htm>.
9. Библиотека / marketolog.info: Стратегия развития бизнеса. URL: <http://marketolog.info/>
10. Рынки / marketolog.info: Стратегия развития бизнеса. URL: <http://marketolog.info/index.php/market>.

## 9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Лекции, читаемые преподавателем, являются основным ориентиром при изучении дисциплины. Методической основой освоения курса является рабочая программа по дисциплине, который следует получить на сайте университета в сети интернет в системе «Электронное обучение» (MOODLE) и использовать для подготовки к практическим и лабораторным занятиям и к зачету с оценкой.

Преподавание дисциплины включает в себя следующие образовательные технологии:

1) Организация лекций с использованием презентаций, выполненных с использованием мультимедийных технологий;

2) Выполнение индивидуальных практических заданий.

Прямой обязанностью студента является посещение занятий, написание конспектов лекций, подготовка к практическим занятиям и выполнение лабораторных работ.

Студенту, на первой лекции, предлагается тематический план дисциплины, список рекомендуемой литературы, темы и количество расчетных практических и лабораторных занятий, список вопросов, выносимых на самостоятельное изучение.

К началу изучения дисциплины обучающимся необходимо:

– ознакомиться с нормативной правовой базой, устанавливающей требования к реализации ОПОП направления, используя современные профессиональные базы данных и/или информационные справочные системы и/или внутривузовское сетевое окружение;

– получить индивидуальные логин и пароль для доступа в электронную информационно-образовательную среду ТГПУ им. Л.Н. Толстого (доступ в систему Moodle и личный кабинет обучающегося ТГПУ им. Л.Н. Толстого в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»);

– ознакомиться с настоящими методическими указаниями для обучающихся по освоению дисциплины; перечнем основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины; перечнем ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины; перечнем учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине; методическими материалами, опре-

деляющими процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

**1. Лекционные занятия:** студентам необходимо вести конспект лекций, выполнять интерактивные задания, предлагаемых преподавателем, выполнять задания по самостоятельной работе на лекциях. Содержание лекционных занятий, приведенное в разделе 4 РПД, должно быть полностью отражено в конспекте. Основной материал дается ведущим преподавателем, однако темы, выносимые на самостоятельное изучение, также должны быть отражены в конспекте.

**2. Практические занятия:** студенты должны подготовиться к каждому практическому занятию, в соответствии с темами (см. раздел 4 РПД), используя материалы для самостоятельной подготовки (см. раздел 5 РПД). По каждой теме необходимо прорабатывать темы для самостоятельного разбора (см. раздел 5 РПД).

**3. Лабораторные работы:** студенты должны подготовиться к каждой лабораторной работе, в соответствии с темами (см. раздел 4 РПД), используя материалы для самостоятельной подготовки (см. раздел 5 РПД).

**4. Самостоятельная работа:** студентам необходимо выполнять задания преподавателя по подготовке к лекционным и практическим занятиям (см. раздел 5 РПД), индивидуальные задания. Отдельные вопросы темы, по причине значительного объема изучаемой информации, выносятся полностью на самостоятельное изучение студентов с обязательным конспектированием; вопросы, затронутые преподавателем на лекционных занятиях, студенты также должны проработать по лекционному материалу, основной и дополнительной литературе (раздел 5 и раздел 7 РПД), Интернет-ресурсам (раздел 8 РПД).

**5. Контроль самостоятельной работы:** проводится на аудиторных занятиях и на зачете с оценкой. Контроль самостоятельной работы состоит в проверке самостоятельной проработки тем дисциплины, выполнения самостоятельных заданий и в результатах проведения контрольной работы.

В процессе освоения дисциплины обучающимся необходимо посещать учебные занятия, выполнять задания, предусмотренные настоящей рабочей программой; самостоятельно использовать основную, при необходимости дополнительную учебную литературу, необходимую для освоения дисциплины; ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины; учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине. Также в процессе освоения дисциплины обучающимся не реже чем раз в неделю отслеживать текущую информацию, при необходимости размещаемую в системе Moodle.

При изучении дисциплины используется балльно-рейтинговая система оценки успеваемости студентов, представленная в разделе 6.4 РПД.

## **10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ**

Информационные технологии по дисциплине «Организационное поведение» применяются в следующих направлениях:

- оформление учебных работ (рефератов, выступлений на семинарах, отчетов по практическому занятию и т.д.);
- демонстрация дидактических материалов с использованием мультимедийных технологий;
- использование информационно-справочного обеспечения, такого как: онлайн словари, справочники (Грамота.ру, Интуит.ру, Википедия и др.);
- использование специализированных справочных систем (электронных учебников, виртуальных экскурсий и справочников, коллекций иллюстраций и фотоизображений, фотобанков, профессиональных социальных сетей и др.);

– работа в обучающей среде на платформе Moodle <http://moodle.tsput.ru> (Интернет-сайт поддержки электронного обучения в ТГПУ им. Л.Н. Толстого);

– работа в системе тестирования Indigo Software Technologies – <http://indigo.tsput.ru> (Интернет-сайт тестирования ТГПУ им. Л.Н. Толстого)

Подготовка материалов и отчетов к семинарским и практическим занятиям выполняется с использованием текстового редактора (Microsoft Office Word).

Microsoft PowerPoint – для подготовки презентаций по результатам индивидуального задания (практические занятия).

Лекционный курс излагается с использованием компьютерных презентаций и мультимедийного оборудования.

### Лицензионное программное обеспечение

1. Подписка Microsoft DreamSpark Premium - Сублицензионный договор № S-2042626/M18 от 04.06.2013 г.:

Операционные системы Windows Vista Business, Windows 7 Professional, Windows 8 Pro, Windows 8.1 Pro, Windows 10 Ent;

Компоненты Office 2007, Office 2010, Office 2013 (Access, Visio, Project и др.).

2. Операционная система Microsoft Windows XP Professional Russian – Лицензия № 16698685 от 08.08.2003 г.

3. Программное обеспечение Microsoft Office XP Professional Win32 Russian– Лицензия № 16698685 от 08.08.2003 г.

4. Программное обеспечение Microsoft Office Enterprise 2007 Russian - Лицензия №46138962 от 16.11.2009 г.

5. Операционная система Microsoft Windows Professional 7 Russian – Лицензия №48497058 от 13.05.2011 г.

6. Программа для распознавания текста ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition лицензионный сертификат - код позиции AF90-3U1V25-102, ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition Volume License Concurrent от 28 июля 2009 г.

7. Электронный словарь ABBYY Lingvo X3 Европейская версия - Код позиции AL14-2U1V05-102, ABBYY Lingvo x3 Европейская версия. Именная лицензия Concurrent от 28 июля 2009 г.

8. Комплексная Система Антивирусной Защиты Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный Russian Edition. 500-999 Node 2 year Educational Renewal License – Лицензия № 1894-150512-101810 от 12-05-2015 г.

### Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

компьютерная информационно-правовая система «Гарант» – регистрационный номер клиента 71-70685-000033;

официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru>;

портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования.

URL: <http://fgosvo.ru>;

портал «Информационно-коммуникационные технологии в образовании».

URL: <http://www.ict.edu.ru>.

### Бесплатно распространяемое программное обеспечение:

– средство для просмотра графических изображений IrfanView,

URL: <http://www.irfanview.com>;

– средство для просмотра PDF-файлов Adobe Acrobat Reader DC,

URL: <https://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat.html>;

– средство для воспроизведения мультимедиа-файлов KMPlayer,

URL: <http://www.kmplayer.com>.

-Среда дистанционного обучения с открытым исходным кодом – Moodle.

## 11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа представляют собой специальные помещения, оборудованные рабочими местами обучающихся, учебной доской, мультимедийной техникой, предоставляющей возможность использования информационных технологий (представления презентаций, видеодемонстраций и т.д.) и учебно-наглядных пособий.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим учебным программам дисциплин.

Для проведения лабораторных работ задействованы специализированные аудитории – компьютерные лаборатории и лаборатории информационных технологий.

Лаборатории оснащены современным оборудованием, стендами, приборами, позволяющими получать знания, умения и навыки, необходимые для формирования заявленных компетенций. Например, компьютерная лаборатория включает компьютеры с соответствующей периферией и программным обеспечением, и выходом в сеть Интернет.

Для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации задействованы специализированные аудитории – компьютерные лаборатории и лаборатории информационных технологий, читальный зал Ноби-центра ТГПУ им. Л.Н. Толстого.

Учебные аудитории для самостоятельной работы обучающихся представляют собой специальные помещения, оснащенные компьютерной техникой, имеющей доступ к информационно-телекоммуникационной сети Интернет, электронной информационно-образовательной среде ТГПУ им. Л. Н. Толстого, внутривузовскому сетевому окружению.

## 12. АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ.

1. Планируемые результаты обучения при освоении дисциплины, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины у студента должны быть сформированы следующие компетенции:

- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-5);

- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-6);

- владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1);

- владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2);

В результате освоения дисциплины студент должен приобрести:

### **Знания:**

- основных понятий, категорий и инструментов организационного поведения, задачи межличностного и межкультурного взаимодействия;

- принципов и методов организации делового общения в межличностных, групповых и организационных коммуникациях.

- структуры самосознания, его роль в жизнедеятельности личности.

- навыков использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на ос-

нове знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

- способов разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде.

**Умения:**

- применять понятийно-категориальный аппарат организационного поведения;  
- умеет решать задачи межличностного и межкультурного взаимодействия; применить на практике все принципы и правила ведения коммуникаций.

- самостоятельно оценивать необходимость и возможность социальной, профессиональной адаптации, мобильности в современном обществе.

- использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

- разрешать конфликтные ситуации при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе, в межкультурной среде

2. Место дисциплины в структуре ОПОП.

Дисциплина «Организационное поведение» относится к дисциплинам вариативной части дисциплин направления ОПОП (Блок 1).

3. Объем дисциплины 4 зачетные единицы.

4. Образовательный процесс осуществляется на русском языке.

5. Разработчик: старший преподаватель кафедры ЭиУ Савина И.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

Разработчик

Фамилия, имя, отчество	Учёная степень	Учёное звание	Должность
Савина Ирина Викторовна	отсутствует	отсутствует	старший преподаватель кафедры экономики и управления

### **13. ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

**2016-2017 учебный год**

В рабочую программу дисциплины внесены изменения в части обновления состава необходимого комплекта лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, к которым обеспечен доступ обучающимся.

Изменения к рабочей программе дисциплины утверждены на заседании Ученого совета университета, протокол № 2 от 16 февраля 2017 г.

**2017-2018 учебный год****Обновлен состав необходимого комплекта лицензионного программного обеспечения.**

1. Операционная система Microsoft Windows XP Professional Russian – Лицензия № 16698685 от 08.08.2003 г.
2. Операционная система Microsoft Windows Professional 7 Russian – Лицензия №48497058 от 13.05.2011 г., договор № Пр/16/6 от 05 апреля 2016 года.
3. Операционная система Microsoft Windows 10 Professional Russian - контракт № ПР/ФЕН/15/18 от 23.10.2015 г., договор № Пр/16/6 от 05 апреля 2016 года.
4. Программное обеспечение Microsoft Office Enterprise 2007 Russian - Лицензия №46138962 от 16.11.2009 г.
5. Программное обеспечение Microsoft Office 2013 Professional - контракт № 405535 от 2 ноября 2015 года, контракт № ПР/ФЕН/15/18 от 23.10.2015 г.
6. Программа для распознавания текста ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition лицензионный сертификат - код позиции AF90-3U1V25-102, ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition Volume License Concurrent от 28 июля 2009 г.
7. Электронный словарь ABBYY Lingvo X3 Европейская версия - Код позиции AL14-2U1V05-102, ABBYY Lingvo x3 Европейская версия. Именная лицензия Concurrent от 28 июля 2009 г.
8. Комплексная Система Антивирусной Защиты Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный Russian Edition. 500-999 Node 2 year Educational Renewal License – Лицензия № 17E0-170518-102844-823-690 от 18-05-2017 г.

**Обновлен состав современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, к которым обеспечен доступ обучающимся.**

1. Компьютерная информационно-правовая система «Гарант» - регистрационный номер клиента 71-70685-000033.
2. Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
3. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования <http://fgosvo.ru>.
4. Портал «Информационно-коммуникационные технологии в образовании» <http://www.ict.edu.ru>.
5. Web of Science Core Collection – политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных <http://webofscience.com>.
6. Полнотекстовый архив ведущих западных научных журналов на российской платформе Национального электронно-информационного консорциума (НЭИКОН) <http://neicon.ru>.
7. Базы данных издательства Springer <https://link.springer.com>.

Изменения к рабочей программе дисциплины утверждены на заседании Ученого совета университета, протокол № 8 от 31 августа 2017 г.