

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Набережночелнинский институт (филиал)
Экономическое отделение



Утверждаю

Первый заместитель директора
НЧИ КФУ Симонова Л. А.



_____ 20__ г.

подписано электронно-цифровой подписью

Программа дисциплины

Организационное поведение

Направление подготовки: 38.03.02 - Менеджмент

Профиль подготовки: Производственный менеджмент

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2018

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО
2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий
 - 4.1. Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)
 - 4.2. Содержание дисциплины (модуля)
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)
6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)
 - 6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения
 - 6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
 - 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
- 6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций
7. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)
12. Средства адаптации преподавания дисциплины (модуля) к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья
13. Приложение №1. Фонд оценочных средств
14. Приложение №2. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)
15. Приложение №3. Перечень информационных технологий, используемых для освоения дисциплины (модуля), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Программу дисциплины разработал(а)(и) Прошкина О.В.

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП ВО

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль), должен обладать следующими компетенциями:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОПК-3	Способность проектировать организационные структуры, участвовать в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, распределять и делегировать полномочия с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия
ПК-1	Владение 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

Обучающийся, освоивший дисциплину (модуль):

Должен знать:

- методы проектирования организационных структур для целей управления организационным поведением, методы разработки стратегий управления человеческими ресурсами организаций, методы планирования и осуществления мероприятий, распределения и делегирования полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия;

- основные теории мотивации, лидерства и власти в организационном поведении личности и группы для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, методы аудита человеческих ресурсов и диагностики организационной культуры.

Должен уметь:

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

- применять теории мотивации, лидерства и власти в решения стратегических и оперативных управленческих задач, организовывать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.

Должен владеть:

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

- 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.

Должен демонстрировать способность и готовность:

- применять полученные знания, умения и навыки на практике.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО

Данная дисциплина (модуль) включена в раздел "Б1.В.ОД.3 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.02 "Менеджмент (Производственный менеджмент)" и относится к обязательным дисциплинам.

Осваивается на 2 курсе в 4 семестре.

3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 7 зачетных(ые) единиц(ы) на 252 часа(ов).

Контактная работа - 128 часа(ов), в том числе лекции - 64 часа(ов), практические занятия - 64 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 88 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 36 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: экзамен в 4 семестре.

4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Структура и тематический план контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю)

N	Разделы дисциплины / модуля	Семестр	Виды и часы контактной работы, их трудоемкость (в часах)			Самостоятельная работа
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Основы организационного поведения.	4	12	12	0	12
2.	Тема 2. Теория поведения личности в организации (индивидуальное поведение).	4	12	12	0	12
3.	Тема 3. Групповое поведение в организации и управление им.	4	12	12	0	12
4.	Тема 4. Теории мотивации, лидерства и власти.	4	8	8	0	12
5.	Тема 5. Организационная культура и организационное развитие.	4	8	8	0	12
6.	Тема 6. Аудит человеческих ресурсов.	4	8	8	0	12
7.	Тема 7. Проектирование организационных структур.	4	4	4	0	16
	Итого		64	64	0	88

4.2 Содержание дисциплины (модуля)

Тема 1. Основы организационного поведения.

- 1.1. Сущность и роль организационного поведения.
- 1.2. Понятие, предмет и задачи организационного поведения.
- 1.3. Уровни организационного поведения.
- 1.4. Поведенческие теории управления и модели организационного поведения.
- 1.5. Модели организационного поведения менеджеров на основе пирамиды потребностей.
- 1.6. Модели организационного поведения сотрудников.
- 1.7. Формы взаимодействия человека и группы.
- 1.8. Управление человеческими ресурсами в системе менеджмента.
- 1.9. Правовое обеспечение системы управления персоналом.
- 1.10. Методы работы с персоналом.

Тема 2. Теория поведения личности в организации (индивидуальное поведение).

- 2.1. Основные факторы поведения личности.
- 2.2. Природные свойства личности: темперамент; характер; способности.
- 2.3. Система потребностей, мотивов, интересов.
- 2.4. Представление личности о себе.
- 2.5. Ценности верования, принципы, расположение (к работе), установки.
- 2.6. Виды индивидуального делового поведения и его характеристики.
- 2.7. Методы управления индивидуальным поведением.
- 2.8. Взаимодействие индивидуального и группового поведения.
- 2.9. Управление девиантным поведением личности.
- 2.10. Изменения в поведении личности под влиянием группы.

Тема 3. Групповое поведение в организации и управление им.

- 3.1. Модели организации труда в рабочих группах.
- 3.2. Методы организации групповой работы.
- 3.3. Групповая динамика.
- 3.4. Развитие рабочих групп.
- 3.5. Групповое принятие решений.
- 3.6. Групповое обучение.
- 3.7. Неформальное групповое поведение.
- 3.8. Формирование команд: технология командообразования.
- 3.9. Характеристики и способы подбора эффективных команд.
- 3.10. Принципы формирования команды.
- 3.11. Причины неэффективности тимбилдинга.
- 3.12. Формы управления и роли в команде.
- 3.13. Преимущества команды.

Тема 4. Теории мотивации, лидерства и власти.

- 4.1. Теории мотивации.
- 4.2. Содержательные теории мотивации.
- 4.3. Процессуальные теории мотивации.
- 4.4. Теории власти и лидерства.
- 4.5. Закономерности влияния группы на личность.
- 4.6. Особенности формального и неформального лидерства.
- 4.7. Факторы, определяющие лидерство.
- 4.8. Природа власти в организации.
- 4.9. Понятие власти и влияния.
- 4.10. Баланс влияния и власти.

Тема 5. Организационная культура и организационное развитие.

- 5.1. Влияние организационной культуры на поведение персонала.
- 5.2. Компоненты и факторы организационной культуры.
- 5.3. Функции организационной культуры.
- 5.4. Модели организационной культуры.
- 5.5. Методы диагностики организационной культуры
- 5.6. Процесс формирования и изменения организационной культуры.
- 5.7. Стратегия и культура организации.
- 5.8. Организационная культура и организационное развитие.
- 5.9. Модели развития организации.
- 5.10. Поведение персонала в условиях организационного развития.

Тема 6. Аудит человеческих ресурсов.

- 6.1. Понятие и методы аудита человеческих ресурсов.
- 6.2. Этапы (цикл) и функции управления персоналом.
- 6.3. Обеспечение организации персоналом.
- 6.4. Набор и отбор персонала.
- 6.5. Адаптация персонала.
- 6.6. Оценка, аттестация и обучение персонала.
- 6.7. Этапы, требования и ошибки оценки персонала.
- 6.8. Методы оценки персонала.
- 6.9. Типы, виды и формы обучения персонала.
- 6.10. Разработка стратегий управления человеческими ресурсами.
- 6.11. Виды стратегий организации, стратегических и оперативных управленческих задач.

Тема 7. Проектирование организационных структур.

- 7.1. Понятие и сущность организационной структуры.
- 7.2. Типы организационных структур (линейные, функциональные, матричные).
- 7.3. Этапы проектирования организационной структуры.
- 7.4. Методы проектирования организационных структур.
- 7.5. Распределение и делегирование полномочий и прав.

- 7.6. Назначение ответственности и определение обязанностей.
- 7.7. Методы планирования и осуществления мероприятий с учетом личной ответственности.
- 7.8. Формирование и утверждение организационной структуры.
- 7.9. Положение об организационной структуре.
- 7.10. Должностные инструкции.
- 7.11. Критерии эффективности организационной структуры.

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

Самостоятельная работа обучающихся выполняется по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Самостоятельная работа подразделяется на самостоятельную работу на аудиторных занятиях и на внеаудиторную самостоятельную работу. Самостоятельная работа обучающихся включает как полностью самостоятельное освоение отдельных тем (разделов) дисциплины, так и проработку тем (разделов), осваиваемых во время аудиторной работы. Во время самостоятельной работы обучающиеся читают и конспектируют учебную, научную и справочную литературу, выполняют задания, направленные на закрепление знаний и отработку умений и навыков, готовятся к текущему и промежуточному контролю по дисциплине.

Организация самостоятельной работы обучающихся регламентируется нормативными документами, учебно-методической литературой и электронными образовательными ресурсами, включая:

Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 5 апреля 2017 года №301)

Письмо Министерства образования Российской Федерации №14-55-996ин/15 от 27 ноября 2002 г. "Об активизации самостоятельной работы студентов высших учебных заведений"

Устав федерального государственного автономного образовательного учреждения "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Правила внутреннего распорядка федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"

Локальные нормативные акты Казанского (Приволжского) федерального университета

6. Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю)

6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы и форм контроля их освоения

Этап	Форма контроля	Оцениваемые компетенции	Темы (разделы) дисциплины
Семестр 4			
	<i>Текущий контроль</i>		
1	Устный опрос	ОПК-3 , ПК-1	1. Основы организационного поведения. 2. Теория поведения личности в организации (индивидуальное поведение). 3. Групповое поведение в организации и управление им. 4. Теории мотивации, лидерства и власти. 5. Организационная культура и организационное развитие. 6. Аудит человеческих ресурсов. 7. Проектирование организационных структур.
2	Тестирование	ОПК-3 , ПК-1	1. Основы организационного поведения. 2. Теория поведения личности в организации (индивидуальное поведение). 3. Групповое поведение в организации и управление им. 4. Теории мотивации, лидерства и власти. 5. Организационная культура и организационное развитие. 6. Аудит человеческих ресурсов. 7. Проектирование организационных структур.
3	Контрольная работа	ПК-1 , ОПК-3	1. Основы организационного поведения. 2. Теория поведения личности в организации (индивидуальное поведение). 3. Групповое поведение в организации и управление им. 4. Теории мотивации, лидерства и власти. 5. Организационная культура и организационное развитие. 6. Аудит человеческих ресурсов. 7. Проектирование организационных структур.
	<i>Экзамен</i>	ОПК-3, ПК-1	

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

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Семестр 4					
Текущий контроль					
Устный опрос	В ответе качественно раскрыто содержание темы. Ответ хорошо структурирован. Прекрасно освоен понятийный аппарат. Продemonстрирован высокий уровень понимания материала. Превосходное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Основные вопросы темы раскрыты. Структура ответа в целом адекватна теме. Хорошо освоен понятийный аппарат. Продemonстрирован хороший уровень понимания материала. Хорошее умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Тема частично раскрыта. Ответ слабо структурирован. Понятийный аппарат освоен частично. Понимание отдельных положений из материала по теме. Удовлетворительное умение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	Тема не раскрыта. Понятийный аппарат освоен неудовлетворительно. Понимание материала фрагментарное или отсутствует. Неумение формулировать свои мысли, обсуждать дискуссионные положения.	1
Тестирование	86% правильных ответов и более.	От 71% до 85 % правильных ответов.	От 56% до 70% правильных ответов.	55% правильных ответов и менее.	2
Контрольная работа	Правильно выполнены все задания. Продemonстрирован высокий уровень владения материалом. Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Правильно выполнена большая часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Продemonстрирован хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьезные ошибки. Продemonстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены менее чем наполовину. Продemonстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	3

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Экзамен	Обучающийся обнаружил всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоил основную литературу и знаком с дополнительной литературой, рекомендованной программой дисциплины, усвоил взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявил творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.	Обучающийся обнаружил полное знание учебно-программного материала, успешно выполнил предусмотренные программой задания, усвоил основную литературу, рекомендованную программой дисциплины, показал систематический характер знаний по дисциплине и способен к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.	Обучающийся обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справился с выполнением заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой дисциплины, допустил погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладает необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Обучающийся обнаружил значительные пробелы в знаниях основного учебного-программного материала, допустил принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий и не способен продолжить обучение или приступить по окончании университета к профессиональной деятельности без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	

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

Приложение. Развёрнутое содержание оценочных средств - в прикреплённом файле F_220296004/OP_Temy_trebovaniya_i_MU_k_kontr.pdf

Семестр 4

Текущий контроль

1. Устный опрос

Темы 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7

Тема 1. Основы организационного поведения.

1. Сущность и роль организационного поведения.
2. Понятие, предмет и задачи организационного поведения.
3. Уровни организационного поведения.
4. Поведенческие теории управления и модели организационного поведения.
5. Модели организационного поведения менеджеров на основе пирамиды потребностей.
6. Модели организационного поведения сотрудников.
7. Формы взаимодействия человека и группы.
8. Управление человеческими ресурсами в системе менеджмента.
9. Правовое обеспечение системы управления персоналом.
10. Методы работы с персоналом.

Тема 2. Теория поведения личности в организации (индивидуальное поведение).

1. Основные факторы поведения личности.
2. Природные свойства личности: темперамент; характер; способности.
3. Система потребностей, мотивов, интересов.
4. Представление личности о себе.
5. Ценности верования, принципы, расположение (к работе), установки.
6. Виды индивидуального делового поведения и его характеристики.
7. Методы управления индивидуальным поведением.
8. Взаимодействие индивидуального и группового поведения.

9. Управление девиантным поведением личности.

10. Изменения в поведении личности под влиянием группы.

Тема 3. Групповое поведение в организации и управление им.

1. Модели организации труда в рабочих группах.

2. Методы организации групповой работы.

3. Групповая динамика.

4. Развитие рабочих групп.

5. Групповое принятие решений.

6. Групповое обучение.

7. Неформальное групповое поведение.

8. Формирование команд: технология командообразования.

9. Характеристики и способы подбора эффективных команд.

10. Принципы формирования команды.

11. Причины неэффективности тимбилдинга.

12. Формы управления и роли в команде.

13. Преимущества команды.

Тема 4. Теории мотивации, лидерства и власти.

1. Теории мотивации.

2. Содержательные теории мотивации.

3. Процессуальные теории мотивации.

4. Теории власти и лидерства.

5. Закономерности влияния группы на личность.

6. Особенности формального и неформального лидерства.

7. Факторы, определяющие лидерство.

8. Природа власти в организации.

9. Понятие власти и влияния.

10. Баланс влияния и власти.

Тема 5. Организационная культура.

1. Влияние организационной культуры на поведение персонала.

2. Компоненты и факторы организационной культуры.

3. Функции организационной культуры.

4. Модели организационной культуры.

5. Методы диагностики организационной культуры

6. Процесс формирования и изменения организационной культуры.

7. Стратегия и культура организации.

8. Организационная культура и организационное развитие.

9. Модели развития организации.

10. Поведение персонала в условиях организационного развития.

Тема 6. Аудит человеческих ресурсов.

1. Понятие и методы аудита человеческих ресурсов.

2. Этапы (цикл) и функции управления персоналом.

3. Обеспечение организации персоналом.

4. Набор и отбор персонала.

5. Адаптация персонала.

6. Оценка, аттестация и обучение персонала.

7. Этапы, требования и ошибки оценки персонала.

8. Методы оценки персонала.

9. Типы, виды и формы обучения персонала.

10. Разработка стратегий управления человеческими ресурсами.

11. Виды стратегий организации, стратегических и оперативных управленческих задач.

Тема 7. Проектирование организационных структур.

1. Понятие и сущность организационной структуры.

2. Типы организационных структур (линейные, функциональные, матричные).

3. Этапы проектирования организационной структуры.

4. Методы проектирования организационных структур.

5. Распределение и делегирование полномочий и прав.

6. Назначение ответственности и определение обязанностей.

7. Методы планирования и осуществления мероприятий с учетом личной ответственности.

8. Формирование и утверждение организационной структуры.

9. Положение об организационной структуре.

10. Должностные инструкции.

11. Критерии эффективности организационной структуры.

2. Тестирование

Темы 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7

1. Основные элементы организационного поведения (ОП):

- А. личность
- Б. личность и группа
- В. группа и организация
- Г. А и В вместе

2. Факторы, влияющие на ОП

- А. Макроэкономические и микроэкономические
- Б. Психологические
- В. Социально-культурной среды, правовой среды
- Г. АиБ
- Д. А, Б и В

3. Основными признаками организации являются:

- А. Границы существования, наличие целей, организационной структуры
- Б. Организационная культура, взаимодействие с внешней средой
- В. А и Б.

4. Особенности поведения индивида являются:

- А. Установки, мотивы
- Б. Поведение имеет причины, целенаправленно, мотивировано, характеристики поведения измеримы
- В. Поведение имеет предпосылки

5. В контексте организационного поведения задачей эффективного управления является:

- А. Слаженная работа коллектива
- Б. Качественное распределение функциональных обязанностей
- В. Обеспечение эффективной деятельности отдельных индивидов, групп для достижения общей эффективности деятельности организации

6. Источниками повышения эффективности деятельности организации являются:

- А. Мотивация в трудовой сфере работников организации.
- Б. Совместимость работников в процессе совместной деятельности
- В. Индивидуальная эффективность, групповая эффективность, организационная эффективность

7. Организационное поведение взаимосвязано с другими поведенческими науками:

- А. Социологией, политологией
- Б. Психологией, теорией коммуникаций.
- В. Социологией, антропологией
- Г. Психологией, социологией, социальной психологией, антропологией, политическими науками.

8. Основными научными направлениями и школами, оказавшими влияние на развитие ОП являются:

- А. Социально-техническая школа, теория систем, синергетический подход
- Б. Школа научного менеджмента, школа человеческих отношений, теория систем, ситуационный подход, интеракционистский подход, бихевиоризм, синергетический подход
- В. Школа научного менеджмента, неоклассическая школа, теория систем

9. Особенности основной концепции формирования российского менеджмента является:

- А. Менталитет
- Б. Ситуационный контекст
- В. Индивидуальный подход

10. В основе процесса взаимодействия личности и организации находятся:

- А. Плата за труд
- Б. Психологический и экономический ?контракты? между сотрудниками и организацией.

11. Основными источниками различий в характеристиках личности являются:

- А. Темперамент, процесс социализации
- Б. Наследственный фактор, социокультурный фактор, природно-географическая среда
- В. Особенности окружения, условия труда, задатки.

12. Основные переменные, влияющие на индивидуальное поведение, это:

- А. Образ ситуации, характеристики личности, внешняя среда организации, внутренняя среда организации
- Б. Психологические характеристики организационной среды

13. Я-установка содержит компоненты:

- А. Когнитивный, эмоционально-оценочный, концептуально-поведенческий
- Б. Познательно-оценочный, воздействующий, реактивный

14. Я-концепция личности является результатом:

- А. Самореализации
- Б. Самосознания
- В. Самооценки

15. Выполнение одной или нескольких социальных ролей, заключающих несовместимость, вызывает:

- А. Ролевой конфликт
- Б. Конфликт интересов
- В. Эмоциональное напряжение
- Г. Реакцию агрессии.

16. Мотив ? это:

- А. Физиологическая, психологическая или социальная необходимость в удовлетворение нужд, желаний
- Б. Осознанная потребность
- В. Внутреннее побуждение к действию
- Г. Внешнее побуждение к действию

17. Стимул - это:

- А. Внешнее принуждение индивида к определённом поведению
- Б. Внутренне побуждение к действию
- В. Внутренняя потребность

18. Коммуникационные условия конструктивного взаимодействия в организации через распространение норм поведения формирует:

- А. Активизация ОП индивида
- Б. Повышение эффективности деятельности индивида
- В. Становление корпоративной культуры

19. Эффект синергии это:

- А. Реализация эффективной работы в группе
- Б. Многократное увеличение возможностей группы по сравнению с суммарной воз-можностью отдельных участников
- В. Повышение индивидуальной эффективности работников

20. Группа-это:

- А. Некоторое число лиц, случайно объединённых в каких-либо целях
- Б. Объединение людей, взаимодействующих, взаимозависимых и взаимовлияющих друг на друга, для достижения каких-либо общих целей.

21. Роли в группе - это:

- А. Определённый набор действий, поведение индивида, определяющиеся работой.
- Б. Положение работника в группе в соответствии с занимаемой должностью
- В. Схема взаимоотношений в группе

22. Экономическое стимулирование личности и группы имеет значение на уровнях:

- А. Отрицательное
- Б. Положительное
- В. А и Б

23. При анализе группы используют характеристики:

- А. Основные и ситуационные
- Б. Структурные и общие
- В. Постоянные и переменные

24. Общепринятые стандарты, правила индивидуального и группового поведения ? это:

- А. Роли
- Б. Нормы
- В. Групповые процессы
- Г. Сплочённость

25. Сколько ролей и какие выполняет каждый из членов группы:

- А. функциональную
- Б. роль в группе
- В. несколько ролей в группе
- Г. Функциональную роль и ?роль в группе?
- Д. функциональную роль и несколько ?ролей в группе?

26. Различия во мнениях членов группы - это:

- А. Конфликтность
- Б. Групповой процесс
- В. Процесс разработки и принятия решения

27. Индивидуальное развитие членов группы происходит за счёт:

- А. Высокой вовлечённости сотрудников в групповой процесс, обеспечения комплексного подхода и привлечения к работе специалистов различных областей
Б. Обучения в процессе совместного решения проблем, более эффективного использования творческого потенциала сотрудников
В. Формирование у сотрудников чувства самооценности
Г. Б. и В.
28. Сила стремления членов группы оставаться в группе и выполнять обязательства перед ней:
А. Сплочённость
Б. Разделение ответственности
В. Групповое единomyслие
29. Неформальная группа это:
А. Группа с определённым образом подобранными специалистами
Б. Совокупность личных и социальных отношений, спонтанно возникающих как результат взаимодействия сотрудников
В. Структуры, наделённые повышенным уровнем полномочий и ответственности
30. Наиболее выгодные для обеих сторон стили поведения в конфликте:
А. Уступчивость, уклонение
Б. Сотрудничество, уступчивость
В. Компромисс, сотрудничество
Г. Уступчивость, компромисс
31. Конфликт это:
А. активизация действий одной из сторон, которая ущемляет интересы другой стороны
Б. Активные взаимно направленные действия каждой из сторон для реализации своих целей.
В. Противоречивые позиции сторон по какому-либо поводу.
32. Выделяют следующие уровни конфликта:
А. Внутриличностные, между личностью и группой
Б. Межличностные, межгрупповые
В. А и Б.
33. Конфликты могут оказывать влияние на организацию:
А. Персонал
Б. Имидж организации
В. Составляющие репутации организации
34. Причины межгруппового конфликта:
А. Взаимозависимость в работе
Б. Различия в целях, различия в восприятии
В. А и Б.
35. Понятия ?власть? и ?лидерство?:
А. Тожественны
Б. Различны
В. Одно дополняет другое
36. Для исследования феномена лидерства используют следующие подходы:
А. Теория личностных черт, поведенческий подход, ситуативный подход
Б. Теории постановки целей
В. Ролевой подход
37. Одним из самых эффективных способов укрепления власти руководителя является:
А. делегирование полномочий
Б. жёсткий контроль над исполнением
В. требование исполнения задания любой ценой.
38. Основные принципы делегирования:
А. В соответствии с ожидаемым результатом, с учётом характера поставленной задачи
Б. С высоким уровнем контроля, по неформальным линиям коммуникации
В. С надлежащим контролем и самоконтролем, по формальным линиям коммуникации
Г. А и В.
39. Контакт, связь с целью обмена идеями, мнениями, информацией :
А. Контакты между членами организации
Б. Коммуникации
40. Обратная связь это:
А. Демонстрация получателем реакции на полученное сообщение
Б. Передача обратной информации партнёру по коммуникации
В. Навыки и компетентность в получении информации.

41. Различают следующие виды коммуникаций:

- А. Вербальные, невербальные, нисходящие, восходящие, диагональные
- Б. Вертикальные, горизонтальные, диагональные
- В. Формальные, неформальные.
- Г. Б и В.
- Д. А и В.

42. Эффективной коммуникации препятствуют:

- А. Дистанция
- Б. Барьеры

43. От понимания, оценки и учёта жизненного цикла и стадии развития организации зависит:

- А. Индивидуальная эффективность каждого члена организации
- Б. Эффективность и устойчивость организации
- В. Развитие организации

44. Организационная культура-это:

- А. Один из основных факторов внутренней среды организации
- Б. Фактор воздействия на сотрудников организации.

45. Символические мероприятия, включённые в повседневную жизнь организации:

- А. Культурная сеть организации
- Б. Система ценностей
- В. Церемонии и ритуалы

46. Обобщённый образ организации в глазах целевой аудитории: А. Известность организации на рынке

- А. психологическом и экономическом
- Б. корпоративном и социокультурном
- В. социальном и индивидуальном

47. Необходимой составляющей ОП является:

- А. Формирование моделей привлекательного поведения сотрудников организации
- Б. Построение взаимоотношений с партнёрами
- В. Организационное развитие

48. Виды изменений в организации:

- А. Перестройка организации, радикальное преобразование, обычные изменения
- Б. Умеренное преобразование
- В. Неизменяемое функционирование
- Г. А и Б.

Д. А, Б и В

49. Стресс это:

- А. Состояние индивида, возникающее в ответ на экстремальные воздействия внешней и внутренней среды.
- Б. Реакция индивида на внешние и внутренние раздражители, проявляющаяся в отклоняющемся поведении.

50. Периодически повторяющаяся последовательность основных этапов функционирования работника в рамках занимаемой должности:

- А. Социализация
- Б. Карьерный цикл

3. Контрольная работа

Темы 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7

Темы контрольных работ

1. Модификация поведения работника в организации.
2. Абсентеизм, текучесть кадров и преданность организации.
3. Мотивирующая и демотивирующая аттестация.
4. Социотехническое планирование работы.
5. Организационные изменения и их влияние на поведение человека в организации.
6. Дезорганизующие факторы в управлении.
7. Неудовлетворительное коммуникативное поведение в организации и пути его совершенствования.
8. Обучение и социализация сотрудников.
9. Адаптивное и неадаптивное поведение человека в организации.
10. Деловое общение в организации.
11. Методы управления поведением организации.
12. Методы управления развитием группы
13. Проблема совместимости в группе и управление ею.
14. Влияние группы на индивидуальное поведение
15. Феномен личного влияния в управлении организацией
16. Болезни роста и их влияние на организационное поведение, преодоление болезней роста.
17. Особенности характера личности и их использование в управлении персоналом.

18. Профессиографический анализ и оценка затратности работ.
19. Персональное развитие человека в организации.
20. Прикладные аспекты теорий мотивации.
21. Манипуляции и меры борьбы с ними.
22. Организационный климат и удовлетворенность работой.
23. Вербальное и невербальное коммуникативное поведение.
24. Влияние глобализации на организационное поведение.
25. Значение и измерение удовлетворенности работой, ее влияние на удовлетворенность жизнью.
26. Психологические аспекты в организационном поведении.
27. Факторы поддержания мотивации.
28. Методы и приемы успешной адаптации человека в организации.
29. Причины неудовлетворительного коммуникационного поведения.
30. Последствия неудовлетворительного коммуникационного поведения.
31. Модификация поведения человека в организации
32. Программирующие свойства личности.
33. Основные группы черт характера человека.
34. Значение соционических типов в организационном поведении.
35. Понятие коммуникационного процесса в организации.
36. Структура и механизмы организационной коммуникации.
37. Виды адаптации человека в организации.
38. Манипуляционные игры.
39. Динамика мотивации труда.
40. Типы поведения людей в конфликтах.
41. Проявление инновационного поведения.
42. Развитие и становление организационного поведения.
43. Теории психоанализа для моделирования организационного поведения (Фрейд, Адлер, Фромм, Юнг, Хорни)
44. Теории бихевиоризма для моделирования организационного поведения (Павлов, Уотсон,
45. Скиннер, Бандура, Бехтерев, Айзенк, Келли, Олпорт, Кеттел, Роттер)
46. Теории гуманистической психологии для моделирования организационного поведения (Маслоу, Мэйо, Роджерс, Левин, Рокич).
47. Типология личности (Юнга, Кречмера, Шелдона, Павлова, Хейманса- Ле Сенна,
48. Майерс-Бриггс).
49. Типология личности (Э. Фромма, К.Хорни, Г.Олпорта, А.Адлера, Э.Шострома).
50. Типология личности (К.Леонгарда, П.Б.Ганушкина, А.Е.Личко).
51. Определение характера и типа личности по внешним проявлениям ? жестам, мимике, осанке, позе и походке.
52. Профессионально-психологический отбор и оценка личности менеджера.
53. Основные теории мотивации, их сравнительные характеристики и использование в практике управления персоналом.
54. Модели организационного поведения (Макгрегор, авторитарная модель, модель опеки, поддерживающая (Лайкерт), коллегиальная)
55. Организационные роли: сущность, структура, типология.
56. Типы организационной культуры
57. Исследование организационной культуры
58. Конфликт культур в транснациональных компаниях.
59. Корпоративная культура виртуальных организаций.
60. Роль корпоративной культуры в достижении стратегических задач компании.
61. Кодекс корпоративного поведения.
62. Поведение личности в конфликтной и стрессовой ситуации.
63. Конфликтное поведение в организации.
64. Управление организационными конфликтами.
65. Проблема совместимости в группе и управление ею.
66. Особенности управления малыми группами в организации.
67. Групповая сплоченность как фактор эффективности функционирования организации.
68. Основные элементы эффективной работы команды.
69. Структура и виды групп, управление группами.
70. Основные процессы групповой динамики.

Экзамен

Вопросы к экзамену:

1. Понятие, сущность и роль организационного поведения.
2. Предмет и задачи организационного поведения.
3. Уровни организационного поведения.

4. Поведенческие теории управления и модели организационного поведения.
5. Модели организационного поведения менеджеров на основе пирамиды потребностей.
6. Модели организационного поведения сотрудников.
7. Основные факторы поведения личности.
8. Природные свойства личности: темперамент; характер; способности.
9. Система потребностей, мотивов, интересов.
10. Представление личности о себе.
11. Ценности верования, принципы, расположение (к работе), установки.
12. Виды индивидуального делового поведения и его характеристики.
13. Методы управления индивидуальным поведением.
14. Групповое поведение в организации и управление им.
15. Модели организации труда в рабочих группах.
16. Формирование команд.
17. Характеристики и способы подбора эффективных команд.
18. Преимущества команды.
19. Роли в команде.
20. Принципы поведения менеджеров в команде.
21. Развитие рабочих групп.
22. Групповое принятие решений.
23. Групповое обучение.
24. Неформальное групповое поведение.
25. Закономерности взаимоотношений группы и личности.
26. Закономерности влияния группы на личность.
27. Изменения в поведении личности под влиянием группы.
28. Формы взаимодействия человека и группы.
29. Кооперация, слияние и конфликт личности и группы.
30. Управление девиантным поведением личности.
31. Влияние личности на группу.
32. Признаки неформального лидерства.
33. Особенности статуса неформального лидера.
34. Сущность лидерства.
35. Понятие лидерства.
36. Типы лидеров.
37. Особенности формального и неформального лидерства.
38. Факторы, определяющие лидерство.
39. Функции лидера.
40. Природа власти в организации.
41. Понятие власти и влияния.
42. Баланс влияния и власти.
43. Культура власти.
44. Понятие и модели коммуникативного поведения.
45. Виды коммуникаций и пути повышения их эффективности.
46. Коммуникационный процесс в организации.
47. Содержание и факторы коммуникативного процесса.
48. Односторонние и двусторонние коммуникации, их преимущества и недостатки.
49. Вербальное и невербальное коммуникативное поведение.
50. Коммуникативные барьеры.
51. Организационная культура и организационное развитие.
52. Влияние организационной культуры на поведение персонала.
53. Компоненты и факторы организационной культуры.
54. Функции и модели организационной культуры.
55. Процесс формирования и изменения организационной культуры.
56. Стратегия и культура организации.
57. Поведение персонала в условиях организационного развития.
58. Модели развития организации.
59. Стратегии и тактики изменений в организации.
60. Индивидуальный, групповой и системный уровень сопротивления в организации.

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

В КФУ действует балльно-рейтинговая система оценки знаний обучающихся. Суммарно по дисциплине (модулю) можно получить максимум 100 баллов за семестр, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов.

Для зачёта:

56 баллов и более - "зачтено".

55 баллов и менее - "не зачтено".

Для экзамена:

86 баллов и более - "отлично".

71-85 баллов - "хорошо".

56-70 баллов - "удовлетворительно".

55 баллов и менее - "неудовлетворительно".

Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
Семестр 4			
Текущий контроль			
Устный опрос	Устный опрос проводится на практических занятиях. Обучающиеся выступают с докладами, сообщениями, дополнениями, участвуют в дискуссии, отвечают на вопросы преподавателя. Оценивается уровень домашней подготовки по теме, способность системно и логично излагать материал, анализировать, формулировать собственную позицию, отвечать на дополнительные вопросы.	1	20
Тестирование	Тестирование проходит в письменной форме или с использованием компьютерных средств. Обучающийся получает определённое количество тестовых заданий. На выполнение выделяется фиксированное время в зависимости от количества заданий. Оценка выставляется в зависимости от процента правильно выполненных заданий.	2	10
Контрольная работа	Контрольная работа проводится в часы аудиторной работы. Обучающиеся получают задания для проверки усвоения пройденного материала. Работа выполняется в письменном виде и сдаётся преподавателю. Оцениваются владение материалом по теме работы, аналитические способности, владение методами, умения и навыки, необходимые для выполнения заданий.	3	20
Экзамен	Экзамен нацелен на комплексную проверку освоения дисциплины. Экзамен проводится в устной или письменной форме по билетам, в которых содержатся вопросы (задания) по всем темам курса. Обучающемуся даётся время на подготовку. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.		50

7. Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Освоение дисциплины (модуля) предполагает изучение основной и дополнительной учебной литературы. Литература может быть доступна обучающимся в одном из двух вариантов (либо в обоих из них):

- в электронном виде - через электронные библиотечные системы на основании заключенных КФУ договоров с правообладателями;

- в печатном виде - в Научной библиотеке им. Н.И. Лобачевского. Обучающиеся получают учебную литературу на абонементе по читательским билетам в соответствии с правилами пользования Научной библиотекой.

Электронные издания доступны дистанционно из любой точки при введении обучающимся своего логина и пароля от личного кабинета в системе "Электронный университет". При использовании печатных изданий библиотечный фонд должен быть укомплектован ими из расчета не менее 0,5 экземпляра (для обучающихся по ФГОС 3++ - не менее 0,25 экземпляра) каждого из изданий основной литературы и не менее 0,25 экземпляра дополнительной литературы на каждого обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих данную дисциплину.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля), находится в Приложении 2 к рабочей программе дисциплины. Он подлежит обновлению при изменении условий договоров КФУ с правообладателями электронных изданий и при изменении комплектования фондов Научной библиотеки КФУ.

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Справочная система Консультант Плюс - <http://www.consultant.ru>Федеральная служба государственной статистики - <https://www.gks.ru>Энциклопедия Википедия - <http://en.wikipedia.org>**9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Вид работ	Методические рекомендации
лекции	Обучение строится на основе лекционных и практических занятий. Лекционные занятия предназначены для теоретического осмысления и обобщения сложных разделов дисциплины, которые освещаются, в основном, на проблемном уровне. В процессе изучения курса студенты получают устойчивые знания о значении и роли дисциплины в современной экономике. Теоретическое освоение курса предполагает изучение особенностей темы, осмысление круга проблем, определяющих теорию вопроса.
практические занятия	Практическое освоение курса предполагает приобретение конкретных навыков в данной сфере. Студенты должны приобрести навыки, обозначенные в требованиях к направлению, знать, уметь и владеть указанными компетенциями. При подготовке к практическим (семинарским) занятиям необходимо прежде всего опираться на лекционный материал. Практические занятия способствуют углубленному изучению наиболее сложных проблем изучаемой дисциплины и служат основной формой подведения итогов самостоятельной работы студентов. На практических занятиях студенты учатся грамотно грамматически и лексически излагать проблемы, свободно высказывать свои мысли и суждения, осуществлять диалогические высказывания в рамках заданной темы, а также профессионально и качественно выполнять практические задания по темам и разделам дисциплины. Практические занятия помогают приобрести навыки и умения, необходимые современному специалисту и способствует развитию профессиональной компетентности. Развернутое содержание оценочных средств приведено в разделе 6.3, критерии оценивания практической работы - в разделе 6.2.
самостоятельная работа	Организация самостоятельной работы обучающегося предполагает в качестве своей цели формирование самостоятельного мышления и выработку умения самостоятельного обучения. Самостоятельная работа проводится под контролем преподавателя в форме консультаций. Для успешного изучения дисциплины необходимо в обязательном порядке посещать практические занятия, тщательно конспектировать обсуждаемый материал и правильно организовать самостоятельную работу. Самостоятельная работа является внеаудиторной и предназначена для самостоятельного ознакомления студента с определенными разделами курса по литературе, рекомендованной для выполнения индивидуальных заданий по курсу.
устный опрос	Для проверки эффективности преподавания дисциплины проводится устный контроль знаний студентов. При этом используются вопросы, указанные в темах устного опроса. Занятия предполагают активное участие в осуждении выдвинутых в рамках тем вопросов. Задание предполагает подготовку студентом доклада по выбранному вопросу и выступление перед аудиторией. В докладе необходимо кратко раскрыть сущность выбранного вопроса, сделать вывод. Объем доклада - 1-2 стр.
тестирование	В тестовых заданиях в каждом вопросе из представленных вариантов ответа правильный только один, кроме тех вопросов, в скобках к которым указано - 2 ответа, 3 ответа. Время тестирования ограничивается. Исключается возможность пользования конспектами и телефоном. Выполненные задания теста демонстрируют уровень владения материалом.
контрольная работа	Выполнение контрольной работы предполагает раскрытие темы, указанной в списке тем контрольных работ. Выбор темы контрольной работы осуществляется студентом самостоятельно. Обязательным условием выполнения контрольной работы является освещение темы не только с теоретических позиций, но и на примере конкретного предприятия.
экзамен	При подготовке к экзамену необходимо опираться прежде всего на лекции, а также на источники, которые разбирались на занятиях в течение семестра. На экзамене следует подробно изложить сущность двух вопросов из списка вопросов к экзамену. Обучающийся должен продемонстрировать всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала.

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

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем, представлен в Приложении 3 к рабочей программе дисциплины (модуля).

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

Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине (модулю) включает в себя следующие компоненты:

Помещения для самостоятельной работы обучающихся, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья) и оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду КФУ.

Учебные аудитории для контактной работы с преподавателем, укомплектованные специализированной мебелью (столы и стулья).

Компьютер и принтер для распечатки раздаточных материалов.

Мультимедийная аудитория.

Компьютерный класс.

12. Средства адаптации преподавания дисциплины к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;
- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества, предусмотреть доступность управления контентом с клавиатуры;
- создание возможностей для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников - например, так, чтобы лица с нарушениями слуха получали информацию визуально, с нарушениями зрения - аудиально;
- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счёт альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;
- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, проведения семинаров, выступления с докладами и защиты выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;
- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;
- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи:
- продолжительности сдачи зачёта или экзамена, проводимого в письменной форме, - не более чем на 90 минут;
- продолжительности подготовки обучающегося к ответу на зачёте или экзамене, проводимом в устной форме, - не более чем на 20 минут;
- продолжительности выступления обучающегося при защите курсовой работы - не более чем на 15 минут.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению 38.03.02 "Менеджмент" и профилю подготовки "Производственный менеджмент".

Перечень литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

Направление подготовки: 38.03.02 - Менеджмент

Профиль подготовки: Производственный менеджмент

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2018

Основная литература:

1. Згонник Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. - 3-е изд., стер. - Москва : Дашков и К-, 2020. - 230 с. - ISBN 978-5-394-03762-7. - URL : <https://new.znaniium.com/catalog/product/1091501>. - Текст : электронный.
2. Хохлова Т. П. Организационное поведение (Теория менеджмента: Организационное поведение). Практикум: учебное пособие / Т.П. Хохлова. - Москва : Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 256 с. - (Бакалавриат). - ISBN 978-5-9776-0367-6. - URL : <https://new.znaniium.com/catalog/product/509399>. - Текст : электронный.
3. Семенов А. К. Организационное поведение : учебник для бакалавров / А. К. Семенов, В. И. Набоков. - 2-е изд. - Москва : Дашков и К-, 2020. - 268 с. - ISBN 978-5-394-03578-4. - URL : <https://new.znaniium.com/catalog/product/1091456>. - Текст : электронный.

Дополнительная литература:

1. Резник С. Д. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации): учебное пособие / С.Д.Резник, И. А. Игошина, О. И. Шестернина; под ред. С.Д.Резника - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 320 с. - (ВО: Бакалавр.). - ISBN 978-5-16-005000-3. - URL : <https://new.znaniium.com/catalog/product/424020>. - Текст : электронный.
2. Захаров Н. Л. Организационное поведение государственных служащих: учебное пособие / Н.Л. Захаров. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 237 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-003445-4. - URL : <https://new.znaniium.com/catalog/product/1068854>. - Текст : электронный.
3. Организационное поведение: учебник / О.К. Минева, С.А. Арутюнян, Е.А. Белик, Е.В. Крюкова. - Москва : Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2020. - 256 с.: ил. - (Бакалавриат). - ISBN 978-5-98281-399-2. - URL : <https://new.znaniium.com/catalog/product/1070335>. - Текст : электронный.
4. Балашов А. П. Теория организации и организационное поведение: учебное пособие / А.П. Балашов. - Москва : Вузовский учебник : ИНФРА-М, 2019. - 299 с. - ISBN 978-5-16-100357-2. - URL : <https://new.znaniium.com/catalog/product/1009017>. - Текст : электронный.

Приложение 3
к рабочей программе дисциплины (модуля)
Б1.В.ОД.3 Организационное поведение

Перечень информационных технологий, используемых для освоения дисциплины (модуля), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Направление подготовки: 38.03.02 - Менеджмент

Профиль подготовки: Производственный менеджмент

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Год начала обучения по образовательной программе: 2018

Освоение дисциплины (модуля) предполагает использование следующего программного обеспечения и информационно-справочных систем:

Операционная система Microsoft Windows 7 Профессиональная или Windows XP (Volume License)

Пакет офисного программного обеспечения Microsoft Office 365 или Microsoft Office Professional plus 2010

Браузер Mozilla Firefox

Браузер Google Chrome

Adobe Reader XI или Adobe Acrobat Reader DC

Kaspersky Endpoint Security для Windows

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, учебно-методические комплексы, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (ФГОС ВО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе Издательства "Лань", доступ к которой предоставлен обучающимся. ЭБС Издательства "Лань" включает в себя электронные версии книг издательства "Лань" и других ведущих издательств учебной литературы, а также электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам. ЭБС Издательства "Лань" обеспечивает доступ к научной, учебной литературе и научным периодическим изданиям по максимальному количеству профильных направлений с соблюдением всех авторских и смежных прав.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "Консультант студента", доступ к которой предоставлен обучающимся. Многопрофильный образовательный ресурс "Консультант студента" является электронной библиотечной системой (ЭБС), предоставляющей доступ через сеть Интернет к учебной литературе и дополнительным материалам, приобретенным на основании прямых договоров с правообладателями. Полностью соответствует требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования к комплектованию библиотек, в том числе электронных, в части формирования фондов основной и дополнительной литературы.