МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Институт международных отношений
Отделение Высшая школа международных отношений и востоковедения

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по образовательной деятельности КФУ
проф. Таюрский Д.А.
"___"_____20___ г.

Программа дисциплины

Организационное поведение Б1.В.ДВ.02.03

Направление подготовки: 41.04.05 - Международные отношения
Профиль подготовки: Мировая политика и международный бизнес
Квалификация выпускника: магистр
Форма обучения: заочное
Язык обучения: русский
Год начала обучения по образовательной программе: 2018
Автор(ы): Юрьева О.В.
Рецензент(ы): Летяев В.А.

СОГЛАСОВАНО:
Заведующий(ая) кафедрой: Юрьева О. В.
Протокол заседания кафедры No ___ от "____" _____ 20__г.
Учебно-методическая комиссия Института международных отношений (отделение Высшая школа международных отношений и востоковедения):
Протокол заседания УМК No ____ от "____" _____ 20__г.

ЭЛЕКТРОННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА КФУ

Содержание

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

2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования

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

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 основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

7.1. Основная литература

7.2. Дополнительная литература

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 к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

ЭЛЕКТРОННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ СИСТЕМА КФУ

Программу дисциплины разработал(а)(и) доцент, к.н. (доцент) Юрьева О.В. (кафедра управления человеческими ресурсами, Институт управления, экономики и финансов), oksanavladi@mail.ru

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

Выпускник, освоивший дисциплину, должен обладать следующими компетенциями:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ПК-32	владением знаниями о содержании программных документов по проблемам внешней политики Российской Федерации
ПК-38	владением знаниями об основах дипломатического протокола и этикета и наличием устойчивых навыков применения их на практике
ПК-7	способностью находить, собирать и первично обобщать фактический материал, делая обоснованные выводы

Выпускник, освоивший дисциплину:

Должен знать:

? Теории поведения человека в организации: макро- и микросоциоло-гические
? Формы и модели организационного поведения
? Типы организационной культуры и методы ее формирования;
? Модели организационной культуры
? Индивидуальные психологические различия людей и их влияние на организационное поведение
? Сущность и причины возникновения стресса
? Роли, функции и задачи менеджера в формировании организацион-ной культуры
? Виды мотивов в организационном поведении
? Этапы служебной карьеры и мотивация
? Характер групповой динамики
? Виды групп
? Факторы эффективности групп
? Групповые нормы и ценности
? Методы управления групповой динамикой
? Модели развития групп
? Социально-психологический климат в группе
? Вербальное и невербальное коммуникативное поведение
? Коммуникативные барьеры
? Коммуникативный, интерактивный и перцептивный аспекты делового общения
? Манипуляции и меры борьбы с ними
? Адаптация личности в организации
? Мотивы внутриорганизационных коммуникаций
? Координаты кросс-культурных различий
? Национальные особенности деловых партнеров

Должен уметь:

? Доводить информацию до коллег
? Диагностировать тип личности
? Выявлять факторы, влияющие на поведение человека
? Профилактики стресса
? Распознавать стереотипы поведения сотрудников
? Выявлять мотивирующие и демотивирующие факторы организаци-онного поведения
? Применять лидерские технологии
? Выявлять дезорганизующие факторы в управлении
? Организовывать командное взаимодействие для решения управлен-ческих задач;

? Применять методы активного слушания

? Анализировать коммуникационные процессы в организации и разра-батывать предложения по повышению их эффективности;

? Адаптация и научение организационному поведению

? Адаптации к среде разных стран

Должен владеть:

Владеть навыками

? Презентации

? Защиты проектов

? Формирования имиджа организации

? Модификации поведения человека в организации

? навыки

? Способность использовать основные теории мотивации, лидерства и власти с целью формирования искомой модели организационного поведения

? Выбора ролевого статуса

? Диагностики климата в группе

? Формирования эффективной команды

? Выявления барьеров и манипуляций в общении

? Работы в команде

? Коммуникации в международном коллективе

Должен демонстрировать способность и готовность:

 быть готовым к кооперации с коллегами, работе в коллективе (ОК-7)

 стремиться к личностному и профессиональному саморазвитию(ОК-10)

 Быть способным осуществлять деловое общение: публичные вы-ступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации (ОК-19)

 Быть способным использовать основные теории мотивации, лидер-ства и власти для решения управленческих задач (ПК- 4)

 Быть способным использовать основные теории мотивации, лидер-ства и власти для решения управленческих задач (ПК-5)

 Быть способным эффективно организовать групповую работу на ос-нове знания процессов групповой динамики и принципов формиро-вания команды (ПК-7)

 Быть способным к анализу и проектированию межличностных, груп-повых и организационных коммуникаций (ПК-25)

2. Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы высшего образования

Данная учебная дисциплина включена в раздел "Б1.В.ДВ.02.03 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 41.04.05 "Международные отношения (Мировая политика и международный бизнес)" и относится к дисциплинам по выбору.
Осваивается на 3 курсе в 5 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 2 зачетных(ые) единиц(ы) на 72 часа(ов).

Контактная работа - 22 часа(ов), в том числе лекции - 10 часа(ов), практические занятия - 12 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 46 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 4 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет в 5 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. Тема 1. Природа и характеристика поведения человека в организации	5	2	2	0	6
2.	Тема 2. Тема 2. Личность и ее развитие в организации	5	2	2	0	6
3.	Тема 3. Тема 3. Коммуникативное поведение в организации	5	2	2	0	6
4.	Тема 4. Тема 4. Мотивация и результативность организации	5	2	2	0	6
5.	Тема 5. Тема 5. Формирование группового поведения в организации	5	0	2	0	6
6.	Тема 6. Тема 6. Лидерство в организации	5	0	0	0	6
7.	Тема 7. Тема 7. Управление поведением организации	5	0	0	0	6
8.	Тема 8. Тема 8. Персональное развитие в организации	5	2	2	0	0
9.	Тема 9. Тема 9. Организационное поведение в системе международного бизнеса	5	0	0	0	4
	Итого		10	12	0	46

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Тема 1. Природа и характеристика поведения человека в организации

Природа и характеристика организации. Понятие и основное содер-жание организационного поведения, его влияние на процессы управления, результативность и развитие организации. Связь дисциплины с другими науками. Формы и модели организационного поведения. Методы изучения организационного поведения.

Психологические теории поведения человека в организации: Теории бихевиористской ориентации: Дж,Уотсона, Б.Скиннера, Э.Толмена, Э.Торндайка, А.Бандуры. Теория психоанализа З.Фрейда, К.Юнга, А.Адлера, К.Хорни. Теории когнитивистской ориентации К.Левина, Л.Фестингера. Теории роста (Гуманистическая психология).

Микросоциологические теории поведения человека в организации: классическая теория ?социального действия? М. Вебера, символический интеракционизм, этнометодолия.

Макросоциологические теории поведения человека в организации: общая теория социального действия, теория обмена.

Тема 2. Тема 2. Личность и ее развитие в организации

Личность и организация. Индивидуальные психологические разли-чия людей и их влияние на организационное поведение.

Свойства личности. Окно Джогари. Понятие и типы темперамента. Определение рода деятельности, наиболее подходящего для различных ти-пов темперамента. Понятие и типы характеров. Черты характера. Акценту-ация.

Типология людей на основе соционических признаков. Интертипные отношения.

Модификация поведения человека в организации. Факторы, влияю-щие на поведение человека в организации. Адаптация и научение органи-зационному поведению. Ролевое поведение.

Тема 3. Тема 3. Коммуникативное поведение в организации

Коммуникации. Понятие и модели коммуникативного поведения.

Деловое общение и его фазы. Коммуникативный, интерактивный и перцептивный аспекты делового общения.

Мотивы внутриорганизационных коммуникаций. Коммуникационный процесс в организации. Каналы общения. Односторонние и двусторонние коммуникации, их преимущества и недостатки. Вербальное и невербальное коммуникативное поведение. Коммуникативные барьеры. Методы слушания. Трансакционный анализ. Виды трансакций. Манипуляции и меры борьбы с ними.

Тема 4. Тема 4. Мотивация и результативность организации

Мотивация и научение. Влияние мотивации на результативность ор-ганизации и целепологание.

Виды мотивов в организационном поведении. Типы трудовой моти-вации. Факторы, влияющие на мотивацию. Динамика мотивации труда. Этапы служебной карьеры и мотивация. Целеполагание. Виды мотивации в организации.

Тема 5. Тема 5. Формирование группового поведения в организации

Групповая динамика и ее процессы. Формальные и неформальные группы. Основные факторы эффективности группы. Особенности группо-вого поведения. Групповые нормы и ценности, их защита. Статусно-ролевая структура группы. Методы управления групповой динамикой. Групповые нормы и ценности, их защита. Условия создания стабильных групп. Консультации с группами. Обучение и внушение. Признание есте-ственных лидеров. Модели развития групп. Социально-психологический климат в группе и его оптимизация.

Изменения в организации. Управление нововведениями в организации.

Психологические барьеры в инновациях и их формы. Психологи-ческое сопровождение инноваций. Методы преодоления сопротивления персонала изменениям.

Тема 6. Тема 6. Лидерство в организации

Понятие и типы лидерства. Лидерство и руководство. Типы лидеров. Лидерство и власть. Баланс власти. Формы власти и влияния. Власть руко-водителя и власть подчиненных. Лидерские технологии. Психологические аспекты власти. Факторы, влияющие на стиль лидерства. Дезорганизующие факторы в управлении.

Тема 7. Тема 7. Управление поведением организации

Менеджмент и поведение организации. Факторы поведения органи-зации. Стратегическое управление и поведение организации. Организаци-онная культура и ее типы. Модель организационной культуры Э.Шейна. Методы управления организационной культурой. Роль PR в формировании поведения организации и ее имиджа. Влияние имиджевых регуляторов на организационное поведение. Формы и методы управления поведением ор-ганизации. Ситуационное управление и управление по целям.

Анализ и конструирование организации. Влияние структуры органи-зации на организационное поведение.

Тема 8. Тема 8. Персональное развитие в организации

Развитие личности в организации. Социализация личности в органи-зации, ее основные этапы и факторы. Адаптация человека к труду в орга-низации. Этапы деловой карьеры. Персональное развитие и участие в управлении.

Управление конфликтами и стрессами. Природа и сущность кон-фликта. Типы поведения людей в конфликтах. Причины конфликтов внутри организации. Разрешение конфликтов. Факторы конструктивного управления конфликтами. Сущность и причины возникновения стресса. Фазы стресса и адаптация к нему. Профилактика организационных стрес-сов.

Тема 9. Тема 9. Организационное поведение в системе международного бизнеса

Организационное поведение и национальная культура. Имидж и культура организации в сфере международного бизнеса. Уровни деловой культуры: национальный, региональный, глобальный. Координаты кросс-культурных различий. Адаптация к среде разных стран. Коммуникации в международном бизнесе. Паблик рилейшнз в международных деловых коммуникациях. Национальные особенности деловых партнеров и их вли-яние на переговорные процессы.

Поведенческий маркетинг: сущность и формы. Практическое значе-ние поведенческого маркетинга. Факторы, влияющие на деловую репута-цию организации. Формирование позитивного имиджа организации во внешней и внутренней среде.

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".

Положение от 29 декабря 2018 г. № 0.1.1.67-08/328 "О порядке проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет".

Положение № 0.1.1.67-06/241/15 от 14 декабря 2015 г. "О формировании фонда оценочных средств для проведения текущей, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"".

Положение № 0.1.1.56-06/54/11 от 26 октября 2011 г. "Об электронных образовательных ресурсах федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"".

Регламент № 0.1.1.67-06/66/16 от 30 марта 2016 г. "Разработки, регистрации, подготовки к использованию в учебном процессе и удаления электронных образовательных ресурсов в системе электронного обучения федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"".

Регламент № 0.1.1.67-06/11/16 от 25 января 2016 г. "О балльно-рейтинговой системе оценки знаний обучающихся в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"".

Регламент № 0.1.1.67-06/91/13 от 21 июня 2013 г. "О порядке разработки и выпуска учебных изданий в федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего профессионального образования "Казанский (Приволжский) федеральный университет"".

Научная электронная библиотека - http://www.elibrary.ru/defaultx.asp

ЭБС БиблиоРоссика - http://www.bibliorossica.com/

ЭБС ?Знаниум? - http://www.znanium.com/

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 5			
	Текущий контроль		
1	Эссе	ПК-32	2. Тема 2. Личность и ее развитие в организации
2	Презентация	ПК-7	6. Тема 6. Лидерство в организации
3	Контрольная работа	ПК-38	3. Тема 3. Коммуникативное поведение в организации
	Зачет	ПК-32, ПК-38, ПК-7	

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 5					
Текущий контроль					

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	**Хорошо**	**Удовл.**	**Неуд.**	
Эссе	Тема полностью раскрыта. Превосходное владение материалом. Высокий уровень самостоятельности, логичности, аргументированности. Превосходный стиль изложения.	Тема в основном раскрыта. Хорошее владение материалом. Средний уровень самостоятельности, логичности, аргументированности. Хороший стиль изложения.	Тема частично раскрыта. Удовлетворительное владение материалом. Низкий уровень самостоятельности, логичности, аргументированности. Удовлетворительный стиль изложения.	Тема не раскрыта. Неудовлетворительное владение материалом. Недостаточный уровень самостоятельности, логичности, аргументированности. Неудовлетворительный стиль изложения.	1
Презентация	Превосходный уровень владения материалом. Высокий уровень доказательности, наглядности, качества преподнесения информации. Степень полноты раскрытия материала и использованные решения полностью соответствуют задачам презентации. Использованы надлежащие источники и методы.	Хороший уровень владения материалом. Средний уровень доказательности, наглядности, качества преподнесения информации. Степень полноты раскрытия материала и использованные решения в основном соответствуют задачам презентации. Использованные источники и методы в основном соответствуют поставленным задачам.	Удовлетворительный уровень владения материалом. Низкий уровень доказательности, наглядности, качества преподнесения информации. Степень полноты раскрытия материала и использованные решения слабо соответствуют задачам презентации. Использованные источники и методы частично соответствуют поставленным задачам.	Неудовлетворительный уровень владения материалом. Неудовлетворительный уровень доказательности, наглядности, качества преподнесения информации. Степень полноты раскрытия материала и использованные решения не соответствуют задачам презентации. Использованные источники и методы не соответствуют поставленным задачам.	2
Контрольная работа	Правильно выполнены все задания. Продемонстрирован высокий уровень владения материалом. Проявлены превосходные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Правильно выполнена большая часть заданий. Присутствуют незначительные ошибки. Продемонстрирован хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьёзные ошибки. Продемонстрирован удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены менее чем наполовину. Продемонстрирован неудовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	3
	Зачтено		**Не зачтено**		
Зачет	Обучающийся обнаружил знание основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справился с выполнением заданий, предусмотренных программой дисциплины.		Обучающийся обнаружил значительные пробелы в знаниях основного учебно-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

Семестр 5

Текущий контроль

1. Эссе

Тема 2

Понятие личности и ее характеристики
Личностный аспект взаимодействия человека и организационного окружения
Личность руководителя
Формальные и неформальные группы.
Отличия между командой и группой.
Понятие групповой динамики.
Изменения в организации
Организационные коммуникации
Понятие коммуникаций
Элементы, этапы и способы коммуникаций
Виды организационных коммуникаций
Эффективность коммуникаций

2. Презентация

Тема 6
Темы для презентаций:
1. Основа и содержание лидерства в организации
2. Лидер и менеджер
3. Подходы к изучению лидерства
4. Традиционные концепции лидерства
5. Сравнительный анализ ситуационных концепций лидерства
6. Лидерство и руководство
7. Баланс власти и влияния
8. Дезорганизующие факторы в управлении
9. Черты эффективного лидерства
10. Типы подходов к изучению лидерства

3. Контрольная работа

Тема 3
1. Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение.
2. Адаптация организаций в международной среде
3. Мультинациональная компания
4. Интернационализацией организационной культуры.
5. Структурные методы предотвращения и разрешения конфликтов.
6. Сравнительные характеристики американской, японской и арабской деловых культур: образцы поведения
7. Особенности организационного поведения в различных национальных культурах
8. Кросскультурный (сравнительный) менеджмент
9. Формирование организационного поведения в многонациональных корпорациях
10.Управление организационным поведением в организации, ведущей операции на внешнем рынке

Зачет

Вопросы к зачету:
1. Каковы предпосылки возникновения организационного поведения как области знаний и учебной дисциплины? Как это связано с изменениями, происходящими в институциональной среде и в самих организациях? 2
2. В чем состоит связь организационного поведения и других дисциплин ? социологии, психологии, менеджмента, экономической теории, педагогики? 3
3. В чем состоит вклад Хотторнских исследований в развитие дисциплины организационного поведения? Каковы основные результаты и выводы Хотторнского исследования? 5
4. В чем, на Ваш взгляд, заключается сложность определения предмета организационного поведения? 5
5. Какие существуют общепринятые понятия организации, и как они связаны между собой? 5
6. Опишите основные черты организации. Как вы понимаете, в чем отличие формальных организаций от неформальных? 5
7. Чем отличаются научающиеся организации от традиционных? Какое воздействие оказывают эти различия на способы управления людьми? 5
8. В чем заключаются особенности современного этапа (новой парадигмы) развития бизнеса? Какие последствия это имеет в области управления персоналом? 5
9. Что представляет собой жизненный цикл организации? Опишите стадии жизненного цикла, выделите особенности организационного поведения на каждой из них. 5
10. Каковы особенности позиции менеджера в организации и факторы, их обуславливающие? 7
11. Перечислите основные черты управленческой деятельности. В чем проявляется их взаимосвязь с организационным поведением? 7
12. Какую роль играют способности менеджера в управленческой деятельности? Какие типы способностей Вы знаете? Приведите примеры такого влияния с учетом качественных и количественных характеристик способностей. Какие черты характера руководителя способствуют эффективному управлению? 7

13. Что такое власть? Какие основания власти Вы знаете (по классификации Френча и Рейвена)? Приведите примеры. 7
14. Какие подходы к определению природы власти Вы знаете? Опишите каждый из них (власть как свойство личности, как межличностное отношение, как свойство социальной системы). 7
15. Содержательные теории трудовой мотивации (Маслоу, Мак-Клелланда, Герцберга, Альдерфера) 7
16. Процессуальные теории трудовой мотивации (теория ожидания Врума, модель Портера-Лоулера, теория справедливости, теория атрибуции). 13
17. Мотивационные типы по Герчикову, способы стимулирования предпочтительные для разных типов. 13
18.Дайте определение конфликта. Каковы уровни и источники конфликтов в организации? Приведите примеры. 13
19. Дайте определение и перечислите структурные элементы конфликта. Этапы и фазы конфликта. 13
20. Какие виды деятельности субъекта управления включают в свое содержание процесс управления конфликтом? 13
21. Что такое группа? Как соотносятся группа и социальная группа? 13
22. Выделите характерные черты малой группы. Приведите примеры малых групп в организации, за пределами организации. 13
23. Каковы основные теоретические объяснения формированию групп? Какое из них вы считаете наиболее подходящим для организационного поведения? Почему? 13
24. Чем отличаются команды от традиционных рабочих групп? Какие факторы определяют целесообразность их построения? 13
25. Какие виды коммуникации Вы знаете? Опишите структуру коммуникативного процесса. 13
26. Что такое ?обратная связь?? В чем состоит ее значение для эффективной коммуникации в организации? Дайте рекомендации по ее использованию. 13
27. Каковы источники коммуникативных ошибок? Какие приемы повышения эффективности коммуникаций вы знаете?

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 5			
Текущий контроль			
Эссе	Обучающиеся пишут на заданную тему сочинение, выражающее размышления и индивидуальную позицию автора по определённому вопросу, допускающему неоднозначное толкование. Оцениваются эрудиция автора по теме работы, логичность, обоснованность, оригинальность выводов.	1	10
Презентация	Обучающиеся выполняют презентацию с применением необходимых программных средств, решая в презентации поставленные преподавателем задачи. Обучающийся выступает с презентацией на занятии или сдаёт её в электронном виде преподавателю. Оцениваются владение материалом по теме презентации, логичность, информативность, способы представления информации, решение поставленных задач.	2	30
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	10

Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
Зачет	Зачёт нацелен на комплексную проверку освоения дисциплины. Обучающийся получает вопрос (вопросы) либо задание (задания) и время на подготовку. Зачёт проводится в устной, письменной или компьютерной форме. Оценивается владение материалом, его системное освоение, способность применять нужные знания, навыки и умения при анализе проблемных ситуаций и решении практических заданий.		50

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

7.1 Основная литература:

1. Петросян Д. С. Организационное поведение. Новые направления теории: Учебное пособие / Д.С. Петросян, Н.Л. Фаткина; Под ред. проф. Б.А. Райзберга. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 272 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978-5-16-004663-1, 500 экз. // Режим доступа - http://www.znanium.com/bookread.php?book=219603

2. Захаров Н. Л. Управление настроем персонала в организации: Учеб. пособие - М.: ИНФРА-М, 2009. - 287 с. Режим доступа - http://znanium.com/bookread.php?book=167516

3. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: Учебное пособие / О.Г. Тихомирова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 151 с.: 60x88 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (обложка) ISBN 978-5-16-004534-4 - Режим доступа: http://znanium.com/catalog/product/463431

4.Островский Э. В. Психология управления: Учебное пособие - М.: Вуз. учебник: ИНФРА-М, 2011. - 249 с. Режим доступа - http://znanium.com/bookread.php?book=313827

7.2. Дополнительная литература:

1. Хохлова Т. П.

Организационное поведение: Учебное пособие / Т.П. Хохлова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Магистр, 2009. - 509 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-9776-0112-2, 1000 экз. // Режим доступа - http://www.znanium.com/bookread.php?book=200571

2.Теория организации и организационное поведение : учеб. пособие / Ю.Н. Лапыгин. - 2-е изд., испр. и доп. ? М. : ИНФРА-М, 2018. ? 360 с. ? (Высшее образование: Магистратура). ? www.dx.doi.org/10.12737/23755. - Режим доступа: http://znanium.com/catalog/product/951271

3.Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений / Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А. - М.:Дашков и К, 2018. - 384 с.: ISBN 978-5-394-01312-6 - Режим доступа: http://znanium.com/catalog/product/415045

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

практические материалы - http://www.stanford.edu/class/msand280/

сетевой журнал - http://www.b2b.ibs.ru

тесты - http://www.banktestov.ru/test/psychology/

учебник - www.alleng.ru/d/manag/man249.htm

Хранилище статей от Иллинойского университета (США) - http://www.iLir.uiuc.edu/faculty/papers.html

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Вид работ	Методические рекомендации
лекции	Лекция ? монологический способ изложения учебного материала и обучающего взаимодействия педагога со студентами. Она вовлекает студентов в процесс внимательного слушания, визуального наблюдения вспомогательных средств, конспектирования и одновременно организует целостное учебное занятие. В обучающем аспекте преимущество лекции проявляется в возможности обеспечить законченность восприятия ? усвоения студентами объемного учебного материала в его взаимосвязи. В воспитательном смысле лекция формирует трудолюбие, устойчивое произвольное внимание, навыки конспектирования устной речи, умения ставить вопросы и выяснять непонятные. Развивающий эффект лекции состоит в вовлечении студентов в поток логического мышления. Студенты непосредственно прослеживают движение мысли преподавателя от конкретного к абстрактному, и наоборот, обращения к анализу и синтезу, т. е. наблюдают индукцию и дедукцию.

Вид работ	Методические рекомендации
практические занятия	Ведущей дидактической целью практических занятий является формирование практических умений - профессиональных или учебных, необходимых в последующей учебной деятельности по общепрофессиональным и специальным дисциплинам. В соответствии с ведущей дидактической целью содержанием практических занятий является решение разного рода задач, в том числе профессиональных (анализ проблемных ситуаций, решение ситуационных производственных задач, выполнение профессиональных функций в учебных и деловых играх и т.п.), выполнение вычислений, расчетов, работа с измерительными приборами, оборудованием, аппаратурой, работа с нормативными документами, инструктивными материалами, справочниками, составление проектной, плановой и другой технической и специальной документации и др. На практических занятиях студенты овладевают первоначальными профессиональными умениями и навыками, которые в дальнейшем закрепляются и совершенствуются в процессе курсового проектирования, учебной и производственной (профессиональной) практики. Наряду с формированием умений и навыков в процессе практических занятий обобщаются, систематизируются, углубляются и конкретизируются теоретические знания, вырабатывается способность и готовность использовать теоретические знания на практике, развиваются интеллектуальные умения.
самостоя-тельная работа	Самостоятельная работа является важнейшим элементом учебного процесса, так как это один из основных методов освоения учебных дисциплин и овладения навыками профессиональной деятельности. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным ме тодом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

Вид работ	Методические рекомендации
эссе	Структура эссе. Титульный лист (заполняется по единой форме, см. приложение 1); Введение - суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически; На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования. При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: ?Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе??,?Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент??, ?Какие понятия будут вовлечены в мои рассуждения по теме??,? Могу ли я разделить тему на несколько более мелких подтем??. Например, при работе над темой ?Экономика России времен Петра I: традиционная или командная? в качестве подтемы можно сформулировать следующий вопрос: ?Какие признаки были характерны для экономики того периода??. 3. Основная часть - теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса. Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому важное значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы. В зависимости от поставленного вопроса анализ проводится на основе следующих категорий: Причина ? следствие, общее ? особенное, форма ? содержание, часть ? целое, Постоянство ? изменчивость. В процессе построения эссе необходимо помнить, что один параграф должен содержать только одно утверждение и соответствующее доказательство, подкрепленное графическим и иллюстративным материалом. Следовательно, наполняя содержанием разделы аргументацией (соответствующей подзаголовкам), необходимо в пределах параграфа ограничить себя рассмотрением одной главной мысли. Хорошо проверенный (и для большинства ? совершено необходимый) способ построения любого эссе ? использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается сделать (и ответить на вопрос, хорош ли замысел). Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы. 4. Заключение - обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Подытоживает эссе или еще раз вносит пояснения, подкрепляет смысл и значение изложенного в основной части. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение (импликацию) исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами.

Вид работ	Методические рекомендации
презентация	Компьютерную презентацию, сопровождающую выступление докладчика, удобнее всего подготовить в программе MS PowerPoint. Презентация как документ представляет собой последовательность сменяющих друг друга слайдов - то есть электронных страничек, занимающих весь экран монитора (без присутствия панелей программы). Чаще всего демонстрация презентации проецируется на большом экране, реже ? раздается собравшимся как печатный материал. Количество слайдов адекватно содержанию и продолжительности выступления (например, для 5-минутного выступления рекомендуется использовать не более 10 слайдов). На первом слайде обязательно представляется тема выступления и сведения об авторах. На слайды выносится опорный конспект выступления и ключевые слова с тем, чтобы пользоваться ими как планом для выступления. В этом случае к слайдам предъявляются следующие требования: - объем текста на слайде ? не больше 7 строк; - маркированный/нумерованный список содержит не более 7 элементов; - отсутствуют знаки пунктуации в конце строк в маркированных и нумерованных списках; - значимая информация выделяется с помощью цвета, кегля, эффектов анимации. Особо внимательно необходимо проверить текст на отсутствие ошибок и опечаток. Основная ошибка при выборе данной стратегии состоит в том, что выступающие заменяют свою речь чтением текста со слайдов.
контрольная работа	Контрольная работа выполняется в форме письменного ответа на вопрос задания или решения задачи (практической ситуации). Содержание подготовленного студентом ответа на поставленный вопрос должно показать знание автором теории вопроса Структура (план) контрольной работы может иметь необходимую рубрикацию, позволяющую акцентировать внимание на узловых вопросах темы. Объем контрольной работы, выполняемой в процессе аудиторных занятий, может составлять до 5 страниц рукописного текста. Объем контрольной работы, выполняемой в форме домашнего задания, как правило, не должен превышать 8 ? 10 страниц рукописного либо 5 ? 7 страниц печатного текста через полтора интервала.
зачет	Оценка ?зачтено?. Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые нормативно-правовые акты используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между государственными, политическими и правовыми явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи. Оценка ?незачтено?. Допускаются нарушения в последовательности изложения. Имеются упоминания об отдельных базовых нормативно-правовых актах. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между государственными, политическими и правовыми явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, а имеющиеся практические навыки с трудом позволяют решать конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи.

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

Освоение дисциплины "Организационное поведение" предполагает использование следующего программного обеспечения и информационно-справочных систем:

Пакет офисного программного обеспечения Microsoft Office 2010 Professional Plus Russian

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.

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

Освоение дисциплины "Организационное поведение" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB,audio, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудованием имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

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 41.04.05 "Международные отношения" и магистерской программе Мировая политика и международный бизнес .