

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования  
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"  
Институт управления, экономики и финансов  
Центр бакалавриата Менеджмент



подписано электронно-цифровой подписью

### **Программа дисциплины** Организационное поведение Б1.Б.23

Направление подготовки: 38.03.02 - Менеджмент  
Профиль подготовки: не предусмотрено  
Квалификация выпускника: бакалавр  
Форма обучения: очное  
Язык обучения: русский  
Год начала обучения по образовательной программе: 2016  
**Автор(ы):** Павлова А.В.  
**Рецензент(ы):** Палей Т.Ф.

#### **СОГЛАСОВАНО:**

Заведующий(ая) кафедрой: Палей Т. Ф.  
Протокол заседания кафедры No \_\_\_\_ от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.  
Учебно-методическая комиссия Института управления, экономики и финансов (центр бакалавриата: менеджмент):  
Протокол заседания УМК No \_\_\_\_ от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

## 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

Программу дисциплины разработал(а)(и) профессор, д.н. (доцент) Павлова А.В. (кафедра общего менеджмента, Институт управления, экономики и финансов), 930895@list.ru

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

Выпускник, освоивший дисциплину, должен обладать следующими компетенциями:

<b>Шифр компетенции</b>	<b>Расшифровка приобретаемой компетенции</b>
ОПК-3	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
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

Выпускник, освоивший дисциплину:

Должен демонстрировать способность и готовность:

- к проектированию организационных структур, участию в разработке стратегий управления человеческими ресурсами организаций, планированию и осуществлению мероприятий, распределению и делегированию полномочий с учетом личной ответственности за осуществляемые мероприятия (ОПК-3)

- 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 (ПК-1)

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

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

Данная учебная дисциплина включена в раздел "Б1.Б.23 Дисциплины (модули)" основной профессиональной образовательной программы 38.03.02 "Менеджмент (не предусмотрено)" и относится к базовой (общепрофессиональной) части.

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 3 зачетных(ые) единиц(ы) на 108 часа(ов).

Контактная работа - 54 часа(ов), в том числе лекции - 26 часа(ов), практические занятия - 28 часа(ов), лабораторные работы - 0 часа(ов), контроль самостоятельной работы - 0 часа(ов).

Самостоятельная работа - 54 часа(ов).

Контроль (зачёт / экзамен) - 0 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины: зачет 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. Природа и характеристика поведения человека в организации	4	2	2	0	8
2.	Тема 2. Личность и ее развитие в организации	4	4	4	0	6
3.	Тема 3. Корпоративная культура компании в контексте организационного поведения	4	4	4	0	6
4.	Тема 4. Мотивация в контексте организационного поведения	4	2	2	0	8
5.	Тема 5. Коммуникативное поведение в организации	4	2	4	0	6
6.	Тема 6. Групповое поведение и лидерство	4	4	4	0	6
7.	Тема 7. Манипулятивное поведение в организации: манипулятивные игры и правила игры в них	4	4	4	0	7
8.	Тема 8. Кросскультурные аспекты организационного поведения	4	4	4	0	7
	Итого		26	28	0	54

**4.2 Содержание дисциплины****Тема 1. Природа и характеристика поведения человека в организации**

Природа и характеристика организации. Понятие и основное содержание 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, этнометодология. Макросоциологические теории поведения человека в организации: общая теория социального действия, теория обмена.

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

Личность и организация. Индивидуальные психологические различия людей и их влияние на организационное поведение. Свойства личности. Окно Джогари. Понятие и типы темперамента. Определение рода деятельности, наиболее подходящего для различных типов темперамента. Понятие и типы характеров. Черты характера. Акцентуация. Типология людей на основе соционических признаков. Интертипные отношения. Модификация поведения человека в организации. Факторы, влияющие на поведение человека в организации. Адаптация и научение организационному поведению. Ролевое поведение.

**Тема 3. Корпоративная культура компании в контексте организационного поведения**

Менеджмент и поведение организации. Факторы поведения организации. Стратегическое управление и поведение организации. Организационная культура и ее типы. Модели организационной культуры. Методы управления организационной культурой. Роль PR в формировании поведения организации и ее имиджа. Влияние имиджевых регуляторов на организационное поведение. Формы и методы управления поведением организации. Ситуационное управление и управление по целям. Анализ и конструирование организации. Влияние структуры организации на организационное поведение.

**Тема 4. Мотивация в контексте организационного поведения**

Мотивация и научение. Влияние мотивации на результативность организации и целеполагание. Виды мотивов в организационном поведении. Типы трудовой мотивации. Факторы, влияющие на мотивацию. Динамика мотивации труда. Этапы служебной карьеры и мотивация. Целеполагание/ Управление мотивационным поведением персонала.

**Тема 5. 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.

#### **Тема 6. Групповое поведение и лидерство**

Групповая динамика и ее процессы. Формальные и неформальные группы. Основные факторы эффективности группы. Особенности группового 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 естественных 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. Психологическое сопровождение инноваций. Методы преодоления сопротивления персонала изменениям. Понятие и типы лидерства. Лидерство и руководство. Типы лидеров. Лидерство и власть. Баланс власти. Формы власти и влияния. Власть руководителя и власть подчиненных. Лидерские технологии. Психологические аспекты власти. Факторы, влияющие на стиль лидерства. Дезорганизующие факторы в управлении.

#### **Тема 7. Манипулятивное поведение в организации: манипулятивные игры и правила игры в них**

Транзакционный анализ. Виды транзакций. Манипуляции и меры борьбы с ними. Типы манипулятивных игр: Манипулятивная игра "Вызвать жалость", Манипулятивная игра "Полная демократия", Манипулятивное упражнение "Убалтывание", . Нейро-лингвистическое программирование. Анализ игр и манипуляций в текстах. Формирование впечатлений о человеке

#### **Тема 8. Кросскультурные аспекты организационного поведения**

Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компании. Адаптация организации в международной среде и эффективные противодействующие адаптации. Типология Г. Ховстеде. Влияние национальной культуры на организационную культуру. Национальная, деловая, организационная и корпоративная культуры. Типы корпоративных культур Ф.Тропенаарса: "семья", "эйфелева башня", "самонаводящаяся ракета", "инкубатор". Особенности мышления, обучения и внедрения изменений в разных типах корпоративных культур. Мотивация персонала, награждение и разрешение конфликтов в корпоративных культурах разных типов. Взаимодействие национальной деловой и корпоративной культур в странах с переходной экономикой. Психологические особенности российской деловой культуры.

### **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".

## 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
<b>Семестр 4</b>			
	<b>Текущий контроль</b>		
1	Письменная работа	ОПК-3	1. Природа и характеристика поведения человека в организации
2	Творческое задание	ПК-1	2. Личность и ее развитие в организации
3	Эссе	ПК-2	3. Корпоративная культура компании в контексте организационного поведения
4	Кейс	ОПК-3	3. Корпоративная культура компании в контексте организационного поведения
5	Дискуссия	ПК-1	4. Мотивация в контексте организационного поведения
6	Ситуационная задача	ПК-2 , ПК-1	5. Коммуникативное поведение в организации
7	Презентация	ПК-2	6. Групповое поведение и лидерство
8	Кейс	ПК-1 , ОПК-3	7. Манипулятивное поведение в организации: манипулятивные игры и правила игры в них
9	Тестирование	ПК-2 , ПК-1 , ОПК-3	8. Кросскультурные аспекты организационного поведения
	<b>Зачет</b>	ОПК-3, ПК-1, ПК-2	

### 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.	
<b>Семестр 4</b>					
<b>Текущий контроль</b>					
Письменная 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. Проявлен хороший уровень владения материалом. Проявлены средние способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены более чем наполовину. Присутствуют серьезные ошибки. Проявлен удовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены низкие способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	Задания выполнены менее чем наполовину. Проявлен неудовлетворительный уровень владения материалом. Проявлены недостаточные способности применять знания и умения к выполнению конкретных заданий.	1

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Творческое задание	Продемонстрирован высокий уровень знаний и умений, необходимых для выполнения задания. Работа полностью соответствует требованиям профессиональной деятельности. Отличная способность применять имеющиеся знания и умения для решения практических задач. Высокий уровень креативности, самостоятельности. Соответствие выбранных методов поставленным задачам.	Продемонстрирован средний уровень знаний и умений, необходимых для выполнения задания. Работа в основном соответствует требованиям профессиональной деятельности. Хорошая способность применять имеющиеся знания и умения для решения практических задач. Средний уровень креативности, самостоятельности. Выбранные методы в целом соответствуют поставленным задачам.	Продемонстрирован низкий уровень знаний и умений, необходимых для выполнения задания. Работа частично соответствует требованиям профессиональной деятельности. Удовлетворительная способность применять имеющиеся знания и умения для решения практических задач. Низкий уровень креативности, самостоятельности. Выбранные методы частично соответствуют поставленным задачам.	Продемонстрирован неудовлетворительный уровень знаний и умений, необходимых для выполнения задания. Работа не соответствует требованиям профессиональной деятельности. Неудовлетворительная способность применять имеющиеся знания и умения для решения практических задач. Недостаточный уровень креативности, самостоятельности. Выбранные методы не соответствуют поставленным задачам.	2
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.	3
Кейс	Отличная способность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Прекрасное владение знаниями и навыками, необходимыми для решения кейса. Высокий уровень самостоятельности, инициативности, креативности, коммуникативных навыков, способности к планированию и предвидению результатов.	Хорошая способность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Достаточное владение знаниями и навыками, необходимыми для решения кейса. Хороший уровень самостоятельности, инициативности, креативности, коммуникативных навыков, способности к планированию и предвидению результатов.	Удовлетворительная способность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Слабое владение знаниями и навыками, необходимыми для решения кейса. Низкий уровень самостоятельности, инициативности, креативности, коммуникативных навыков, способности к планированию и предвидению результатов.	Неудовлетворительная способность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Недостаточное владение знаниями и навыками, необходимыми для решения кейса. Недостаточный для решения профессиональных задач уровень самостоятельности, инициативности, креативности, коммуникативных навыков, способности к планированию и предвидению результатов.	4 8

Форма контроля	Критерии оценивания				Этап
	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неуд.	
Дискуссия	Высокий уровень владения материалом по теме дискуссии. Превосходное умение формулировать свою позицию, отстаивать её в споре, задавать вопросы, обсуждать дискуссионные положения. Высокий уровень этики ведения дискуссии.	Средний уровень владения материалом по теме дискуссии. Хорошее умение формулировать свою позицию, отстаивать её в споре, задавать вопросы, обсуждать дискуссионные положения. Средний уровень этики ведения дискуссии.	Низкий уровень владения материалом по теме дискуссии. Слабое умение формулировать свою позицию, отстаивать её в споре, задавать вопросы, обсуждать дискуссионные положения. Низкий уровень этики ведения дискуссии.	Недостаточный уровень владения материалом по теме дискуссии. Неумение формулировать свою позицию, отстаивать её в споре, задавать вопросы, обсуждать дискуссионные положения. Отсутствие этики ведения дискуссии.	5
Ситуационная задача	Высокий уровень владения знаниями и навыками при нахождении решения проблемных ситуаций. Способность продемонстрировать результат, полностью удовлетворяющий целям профессиональной деятельности.	Хороший уровень владения знаниями и навыками при нахождении решения проблемных ситуаций. Способность продемонстрировать результат, в основном удовлетворяющий целям профессиональной деятельности.	Удовлетворительный уровень владения знаниями и навыками при нахождении решения проблемных ситуаций. Способность продемонстрировать результат, удовлетворяющий отдельным целям профессиональной деятельности.	Неудовлетворительный уровень владения знаниями и навыками при нахождении решения проблемных ситуаций. Отсутствие способности продемонстрировать результат, удовлетворяющий целям профессиональной деятельности.	6
Презентация	Превосходный уровень владения материалом. Высокий уровень доказательности, наглядности, качества преподнесения информации. Степень полноты раскрытия материала и использованные решения полностью соответствуют задачам презентации. Используются 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. Используются 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. Используются 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. Используются источники и методы не соответствуют поставленным задачам.	7
Тестирование	86% правильных ответов и более.	От 71% до 85 % правильных ответов.	От 56% до 70% правильных ответов.	55% правильных ответов и менее.	9
	<b>Зачтено</b>			<b>Не зачтено</b>	
<b>Зачет</b>	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 4

### Текущий контроль

#### 1. Письменная работа

##### Тема 1

Проанализируйте, используя учебную, научную литературу и периодические издания, организационное поведение как объект управления

#### 2. Творческое задание

##### Тема 2

Используя распространенные методики (анкеты, тесты, упражнения), определите собственную принадлежность к определенному типу личности, выявите собственные индивидуальные особенности. Проанализируйте полученные данные. Сделайте выводы о личных возможностях.

#### 3. Эссе

##### Тема 3

Напишите эссе (не менее 5000 знаков) раскрывающее Ваше мнение о том, что нового вносит в организационное поведение осознание того, что люди главный ресурс организации.

#### 4. Кейс

##### Тема 3

Кейс "Непростое решение"

Владелец и директор успешной украинской компании-ритейлера Тарас Б. отправляет Андрея и Остапа ? двух молодых, но очень перспективных сотрудников, принятых на работу им же, на очень дорогие и престижные курсы повышения квалификации в Москву. Когда они возвращаются, Тарас берет их в Сочи на важные переговоры, касающиеся поглощения фирмы-конкурента с временными финансовыми трудностями. В командировке он узнает, что Андрей тайно встречается с Эльжбетой, с которой познакомился на курсах. Пикантность ситуации придает то, что Эльжбета - топ-менеджер компании "Фининвест", которая на днях выступила в роли "белого рыцаря" по отношению к поглощаемой фирме. Тарас принимает непростое решение уволить Андрея.

Вопросы: 1. Какие типы конфликтов возникли в данной ситуации?

2. Чем руководствовался Тарас, принимая решение об увольнении?

3. Мог ли он как-либо иначе повлиять на ситуацию, чтобы личная жизнь сотрудника не входила в противоречие с интересами бизнеса?

4. Как бы вы поступили на месте Андрея?

5. Правильно ли вкладывать деньги в обучение молодых специалистов, еще не доказавших свою лояльность к компании?

Свяжите ответы с понятием корпоративная культура.

#### 5. Дискуссия

##### Тема 4

Проанализируйте методы материального и социально-психологического стимулирования труда.

? Какие методы мотивации персонала актуальны в современных организациях?

? В каких случаях надо применять материальные методы?

? Когда применение моральных стимулов лучше воздействует на сотрудников?

? Какие социально-психологические стимулы эффективно применять на практике?

Ответ проиллюстрируйте примером конкретной организации. Проанализируйте, используя учебную, научную литературу и периодические издания, организационное поведение на разных стадиях жизненного цикла организации. Обоснуйте ответ.

#### 6. Ситуационная задача

##### Тема 5

Конфликтолог Роберт М. Бремсон различает около дюжины разных типов трудных людей, с которыми ему приходилось сталкиваться за 30 лет работы в частных фирмах: - агрессивистов, которые задирают других и раздражаются, если их не слушают; - жалобщиков, у которых всегда найдется, на что посетовать; - молчунов, которые немногословны и вы не знаете, о чем в действительности они думают; - сверхпокладистых, которые скажут вам ?да?, но, тем не менее, слова у них расходятся с делом; - вечных пессимистов, которые во всем предвидят неудачи; - всезнаек, которые считают себя выше других; - нерешительных, которые не принимают то или иное решение, т.к. боятся ошибиться; - максималистов, которые хотят что-то прямо сейчас, даже если в этом нет необходимости; - скрытных, которые держат все в себе, а потом внезапно набрасываются на вас; - невинных лугунов, которые замечают следы серии обманов; - ложных альтруистов, которые якобы делают вам добро, но в глубине души сожалеют об этом; - игроков различных типов, к которым можно попасть в ловушку.

Какие из названных стилей вы чаще используете, сталкиваясь с трудным человеком:

1. соперничество;

2. приспособление;

3. компромисс;

4. сотрудничество;

5. уклонение

#### 7. Презентация

##### Тема 6

Подготовьте доклады на одну из 5 тем. По каждой теме может быть несколько докладчиков. При построение доклада придерживайтесь примерного тематического плана. По материалам выступлений проведите обсуждение.

Тема 1. Харизма и мы 1. Что такое харизма? 2. Почему харизматичность не является врожденной? 3. Кто обладает харизмой? 4. Какими качествами должна обладать харизматическая личность? 5. Как развивается харизма? 6. Что питает и что разрушает ее? 7. Как стать харизматичным? 8. Комплекс неполноценности и страх: признаки и методы избавления.

Тема 2. Харизма и коммуникация 1. Безотказные приемы установления контакта. 2. Формирование первого впечатления. 3. Секреты блестящего публичного выступления?. 4. Приемы привлечения внимания. 5. Механизм воздействия на окружающих. 6. Перехват и удержание инициативы в коммуникации. 7. Метод жесткого пресечения психологического давления ?Дикобраз?. 8. Принципы развития контакта с представителями противоположного пола.

Тема 3. Харизма и власть 1. Природа лидерства и доминирования. 2. Эмоциональное поле успеха. 3. Приемы принятия решений. 4. Осознаваемый и неосознаваемый потенциал человека. 5. Принципы эффективного управления. 6. Компоненты, из которых складывается влияние харизматической личности. 7. Завоевание авторитета.

Тема 4. Харизма и мотивация 1. Как завоевать доверие людей и увлечь их общими целями? 2. Как стать ?образцом для подражания?? 3. Самопрограммирование и самомотивирование.

Тема 5. Харизма и имидж 1. Как нас воспринимают? 2. Как формировать отношение к себе? 3. 6 фактов биографии, привлечших внимание к харизматическим личностям от Христа до современных политиков Студенты готовят презентацию компании.

Каждому выступающему дается 10 минут. За это время надо четко, в деловой манере изложить основную информацию о фирме. Компания, о которой будет рассказывать студент, может быть реально существующей или вымышленной. Основные моменты, на которые надо уделить внимание в докладе: ? история; ? финансы; ? система управления; ? политика компании; ? целевая аудитория; ? категоризация услуг и продукции; ? конкуренция на рынке. Каждому выступающему должно быть задано не менее 3 вопросов.

## 8. Кейс

Тема 7

### КЕЙС "ПОДХОД "ХЬЮЛЕТТ-ПАККАРД"

В ходе одного из опросов, 18 из 20 высших руководителей "Хьюлетт -Паккард" не задумываясь заявили, что успех компании принесла принятая ею философия ориентации на человека, названная "Подход ХП". Вот как описывает ее основатель компании Билл Хьюлетт: "В общем виде я рассматриваю ее как стратегию и действия, основывающиеся на том убеждении, что люди хотят работать хорошо, творчески и что если им создать соответствующие условия, то именно так они и будут работать. Отсюда берет начало традиция внимательного и уважительного отношения к каждому человеку, признания его личных достижений? Ее нельзя описать с помощью цифр, статистики. В конечном счете, это дух, угол зрения. Каждый чувствует свою принадлежность к одной команде, к команде Хьюлетт Паккард. В условиях спада 70-х годов и резкого снижения активности фирмы Хьюлетт Паккард приняла стратегию не сокращения штатов, а 20%-ное сокращение рабочего времени каждого. Это решение было поддержано всеми служащими фирмы. Хьюлетт Паккард успешно пережила спад. Сама первая фраза в "Руководстве для персонала фирмы, раскрывающем цели корпорации, гласит: "Достижения нашей организации ? это результат объединения усилий, прилагаемых каждым работником". "ХП" подтверждает, что она считает необходимым поддерживать творческих людей, и эта философия является движущей силой ее успеха. ВО-ПЕРВЫХ, во всех подразделениях организации должны работать очень способные, изобретательные люди ВО-ВТОРЫХ, цели и руководство организации должны пробуждать энтузиазм на всех уровнях. Мало чтобы высшие руководители были энтузиастами ? подбирать их следует на том основании, способны ли они заразить энтузиазмом своих подчиненных?. Введение к указанному тексту завершается следующими словами: ?Хьюлетт ?Паккард? не должна быть жесткой организацией военного типа, а она скорее должна давать людям свободу работать во имя общих целей так, как они, каждый в своей сфере ответственности, считают наиболее целесообразным?. Отличающая ?ХП? вера в своих людей наглядно подтверждается ее ?политикой открытых складов?. ?Политика открытых складов состоит в том, что инженеры имеют не только свободный доступ ко всем находящимся на них материалам, но, по существу, их даже подталкивают к тому, чтобы они брали их домой для личного пользования. Ходит легенда о том, что Билл Хьюлетт пришел как-то на завод в субботу и обнаружил, что склад закрыт. Он тут же отправился в ремонтную мастерскую, взял ножовку и спилил замок на двери складского помещения. Там он оставил записку, обнаруженную в понедельник утром: ?Никогда больше не запирайте эту дверь. Спасибо. Билл?. Рвение персонала в значительной степени зависит от примера, подаваемого высшим руководством. Так, в отделении вычислительных систем ?Хьюлетт ? Паккард? управляющий отделением Ричард Андерсон каждую четвертую неделю проводит непосредственно на местах сборки машин, осматривает их в действии, беседует с потребителями, присутствует на совещаниях отдела сбыта. Руководство отделения довело до сведения персонала, что к требованию качества надо относиться всерьез. Во время одного из обедов в столовую внесли и швырнули на пол пять бракованных плат. Удивленным работникам представители руководства объяснили, что потери из-за бракованных плат и некоторых других недоработок в программном обеспечении привели к тому, что премиальный фонд был уменьшен на 250 тыс. долл. За срыв качества отвечать пришлось всем. Какие принципы используются в ?НР? для обеспечения максимальной отдачи от своих работников? Можно ли выявить признаки использования манипулятивных игр в данной ситуации?

## 9. Тестирование

Тема 8

Вопрос ◆ 1 Организационное поведение ? это:

А наука о закономерностях развития и функционирования психики как особой формы жизнедеятельности и поведения человека;

В наука, изучающая поведение людей в организациях с целью нахождения наиболее эффективных методов управления и предотвращения организационных дисфункций, связанных с ?человеческим фактором?;

С наука о воспитании и обучении, раскрывает сущность, цели, задачи и закономерности воспитания, образования и обучения, их роль в жизни общества и развитии личности;

Д все выше перечисленное вместе взятое.

Вопрос ♦ 2 Под человеческим поведением понимается:

А поведение индивидов и групп индивидов в различных организационных обстоятельствах;

В поведение личности в неформальной группе, поведение взаимодействующих неформальных групп,

С поведение людей в формальных группах, в организационной системе власти и коммуникации, в условиях организационных изменений, во внешних организационных средах

Д особая разновидность поведения, которую можно было бы назвать дезорганизационным.

Вопрос ♦ 3 . Процессы в организации выделяются по следующим основаниям:

А адаптивные, инновационные, финансовые;

В технологические, производственные, социальные;

С информационные, внутренние и внешние процессы, управления и организации;

Д связанные с властью и коммуникацией, процессы организационной социализации

Вопрос ♦ 4 Структура ? это:

А построение организации из отдельных компонентов;

В множество стабильных связей и отношений элементов для осуществления активности какого-либо рода.

С внутренняя композиция организации, отражающая распадение организации на подразделения, иерархическую субординацию этих подразделений и распределение власти между ними;

Д способ сочетания составных частей (компонентов) системы для наилучшего выполнения главной цели системы.

Вопрос ♦ 5 Структура организации включает в себя отношения следующих типов:

А ?предмет - предмет?,

В ?субъект - предмет?

С ?объект ? объект?

Д ?субъект - субъект?.

Вопрос ♦ 6 Следуя правилу ?функционального признака? структур, выделяются следующие разновидности структурных модулей (структурных полей организации):

А финансово-бюджетная структура;

В производственно-технологическая структура;

С социальной структура;

Д все выше перечисленное вместе взятое.

Вопрос ♦ 7 Предметом социальных отношений в рамках организации являются:

А совершенствование социальной структуры;

В основные социальные потребности сотрудников;

С социальное здоровье коллектива;

Д все выше перечисленное вместе взятое.

Вопрос ♦ 8 Финансово-бюджетная структура организации служит для:

А обеспечения инвестиций;

В материального и морального стимулирования сотрудников;

С распределения бюджетных средств;

Д координации бюджетных расходов внутри организации.

Вопрос ♦ 9 Любая активность, протекающая в организациях, обнаруживает в себе признаки процессов, присущих системам разного рода:

А натуральным (природным, органическим) и рациональным (целенаправленным);

В техническим и социальным;

С закрытым и открытым;

Д формальным и неформальным.

Вопрос ♦ 10 Технические (технологические) стороны процессов в организации определяются операционными показателями:

А входов, выходов и переработки;

В формальными стандартами и нормами исполняемых процедур;

С технической оснащенности;

Д компьютерных и локальных сетей в организации.

### **Зачет**

Вопросы к зачету:

Вопросы к зачету

Вариант ♦ 1

1. К каким двум процессам сводится жизнь любой организации, направленным на ее

поддержание?

- а) функционирования и развития;
- б) деятельности и развития;
- в) организации и ликвидации.

2. Различают следующие организационные структуры:

- а) линейные, функциональные, линейно-штабные, управление через отделы, программно-целевые;
- б) линейные, функциональные, линейно-штабные, управление через отделы, программно-целевые, матричные;
- в) линейные, функциональные, линейно-штабные, управление через отделы, программно-целевые, матричные, линейно-функциональные.

3. Существуют следующие типы структур управления:

- а) бюрократическая и органическая;
- б) линейно-штабная и органическая;
- в) органическая и неорганическая.

4. В чем состоит сущность планирования?

- а) обоснованное определение основных направлений и пропорций развития производств с учетом материальных ресурсов;
- б) достижение главной цели - получение прибыли;
- в) производство и сбыт.

5. С чем обычно связывают появление понятия "организационное поведение"?

- а) с актуальностью этой темы;
- б) с докладом Р. Гордона и Д. Хауэла;
- в) с книгой Г. Левитто.

6. Как называлась теория, предложенная в "современной теории управления"?

- а) "X" и "Y";
- б) "A" и "Z";
- в) "X" и "Z".

7. Чему уделялось особое внимание в рамках классической школы управления?

- а) приспособлению человека к машине;
- б) совершенствованию человеческих отношений;
- в) рациональному поведению человека.

8. В какой последовательности можно расположить школы управления?

- а) классическая, поведенческая, ситуационный подход в управлении, управленческой науки;
- б) классическая, поведенческая, управленческой науки, ситуационный подход в управлении;
- в) классическая, управленческой науки, поведенческая, ситуационный подход в управлении.

9. Рамки существования поведенческой школы:

- а) 1920-1960;
- б) 1930-1960;
- в) 1950-1960.

10. Виды планирования по срокам:

- а) краткосрочные и долгосрочные;
- б) краткосрочные, среднесрочные и долгосрочные;
- в) краткосрочные и постоянные.

11. Что делает маркетинговый поход к управлению?

- а) предусматривает ориентацию управляющей подсистемы при решении любых задач на потребителя;
- б) предусматривает ориентацию управляющей подсистемы при решении любых задач на получение прибыли;
- в) предусматривает ориентацию управляющей подсистемы при решении любых задач на рынок.

12. На что нацелен интеграционный подход?

- а) на исследование взаимосвязей;
- б) на исследование покупателей;
- в) на исследование и усиление взаимосвязей.

13. Что влияет на процесс в системе в системной подходе?

- а) внешняя и внутренняя среда;
- б) внешняя среда и обратная связь;
- в) прямая и обратная связь.

14. Менеджер - это:

- а) наемный профессиональный управляющий;
- б) наемный профессиональный управляющий, специалист по управлению;
- в) специалист по управлению.

15. Кто создал понятие "решетка менеджмента"

- а) Роберт Блейк;
- б) Джейн Мутон;
- в) Р. Гордон.

16. Мотивация труда - это

- а) процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации;
- б) процесс принуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации;
- в) процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения целей организации.

17. Потребность - это:

- а) недостаток чего-либо у организации;
- б) недостаток чего-либо у группы работников;
- в) недостаток чего-либо у человека.

18. Что является основным способом мотивации труда?

- а) повышение
- б) вознаграждение
- в) отпуск

19. Каков порядок элементов теории иерархии потребностей по возрастанию?

- а) физиологические, безопасность, принадлежность и любовь, самоуважение, потребность личного совершенствования;
- б) физиологические, принадлежность и любовь, самоуважение, потребность личного совершенствования, безопасность;
- в) физиологические, безопасность, самоуважение, потребность личного совершенствования, принадлежность и любовь.

20. Кто предложил вышеуказанную теорию?

- а) А. Маслоу;
- б) Джейн Мутон;
- в) Р. Гордон.

21. Устойчивость - это:

- а) способность сконцентрировать свое внимание на одном объекте;
- б) способность в течение длительного времени концентрировать внимание на каком-либо объекте;
- в) перевод внимания с одного объекта на другой, с одного вида деятельности на другой.

22. Сосредоточенность - это:

- а) способность сконцентрировать свое внимание на одном объекте;
- б) способность в течение длительного времени концентрировать внимание на каком-либо объекте;
- в) перевод внимания с одного объекта на другой, с одного вида деятельности на другой.

23. Переключаемость - это:

- а) способность сконцентрировать свое внимание на одном объекте;
- б) способность в течение длительного времени концентрировать внимание на каком-либо объекте;
- в) перевод внимания с одного объекта на другой, с одного вида деятельности на другой.

24. Распределение - это:

- а) способность рассредоточить внимание на значительном пространстве, параллельно выполняя несколько видов деятельности;
- б) способность в течение длительного времени концентрировать внимание на каком-либо объекте;
- в) перевод внимания с одного объекта на другой, с одного вида деятельности на другой.

25. Мышление классифицируется на:

- а) теоретическое и образное;
- б) теоретическое и практическое;
- в) практическое и образное.

26. Этикет - это:

- а) поведение в обществе;
- б) поведение человека в организации;
- в) порядок поведения в определенной социальной сфере.

27. На чем базируется деловая этика?

- а) на уважении своих интересов;
- б) на уважении интересов общества;
- в) на уважении интересов не только своей фирмы, но и партнеров, клиентов и общества в целом.

28. Что предполагает индивидуальная мораль в профессиональной сфере

- а) осознание фирменного долга;



- б) осознание профессионального долга;  
в) осознание корпоративного долга.
29. Что такое деловая этика?  
а) совокупность этических принципов;  
б) бизнес-этикет;  
в) совокупность этических принципов и норм, которыми должна руководствоваться организация и ее сотрудники в сфере управления и предпринимательства.
30. Назовите основной позитивный метод разрешения конфликтов?  
а) соглашение;  
б) конструктивное соперничество;  
в) переговоры.
31. Миссия - это:  
а) цель, для которой организация существует и которая должна быть выполнена в плановом периоде;  
б) задача, для которой организация существует и которая должна быть выполнена в плановом периоде;  
в) культура, для которой организация существует и которая должна быть выполнена в плановом периоде.
32. Какие модели корпоративной культуры существуют?  
а) власти, "бюрократическая", личности;  
б) власти, "бюрократическая", личности, задачи;  
в) власти, личности.
33. Корпоративная культура - это:  
а) набор элементов, которые обеспечивают мотивацию сотрудников, без каких-либо денежных выплат, создавая благоприятный климат для работы;  
б) набор элементов, которые обеспечивают мотивацию сотрудников;  
в) мотивацию сотрудников без каких-либо денежных выплат.
34. К базовым элементам корпоративной культуры относятся:  
а) миссия компании, корпоративный стиль;  
б) миссия компании, базовые цели, этический кодекс компании, корпоративный стиль;  
в) миссия компании, базовые цели, этический кодекс компании.
35. Конфликты, в которых не задействованы лица, находящиеся в подчинении друг другу, это:  
а) горизонтальные;  
б) вертикальные;  
в) смешанные.

Вариант ♦ 2

1. Год возникновения классической школы управления:  
а) 1910 г.;  
б) 1911 г.;  
в) 1920 г.;  
г) 1921 г.
2. Совместное обсуждение конфликтующими сторонами с возможным привлечением посредника спорных вопросов с целью достижения согласия - это:  
а) полемика;  
б) диалог;  
в) исследование;  
г) переговоры.
3. Подход, в рамках которого доказывалась правомочность различных типов систем управления - как жестко регламентированных, так и основанных на внутренней свободе - в зависимости от конкретных характеристик "организационного контекста", - это:  
а) системный подход;  
б) ситуационный подход;  
в) оба варианта не верны.
4. По вопросу о поведении человека, какое из утверждений относится к теории "У"?  
а) человек изначально не любит работать и будет избегать работы;  
б) поскольку человек не любит работать, его следует принуждать, контролировать, угрожать наказанием, чтобы заставить работать для достижения целей организации;  
в) средний человек предпочитает, чтобы им руководили, он предпочитает избегать ответственности, у него мало честолюбия, ему нужна безопасность;  
г) работа для человека так же естественна, как игра.

5. Кто предложил свое мнение теории управления, получившее название теории "Z" и теории "A"?
- а) Дуглас Макгрегор;
  - б) Ульям Оучи;
  - в) Луис Брандейс;
  - г) Анри Файоль.
6. Сколько стадий жизненного цикла организации существует:
- а) 1;
  - б) 2;
  - в) 4;
  - г) нет правильного ответа.
7. Какая функция занимает центральное место среди всех функций, так как призвано строго регламентировать поведение объекта в процессе реализации поставленных перед ней целей, задач?
- а) нормирования;
  - б) координации;
  - в) планирования;
  - г) мотивации.
8. Управляющие действия или стихийные процессы, направленные на умножение эффективности системы, - это:
- а) неаддитивность;
  - б) эмерджентность;
  - в) синергичность;
  - г) мультипликативность.
9. Какого метода принятия решений не существует?
- а) неформального;
  - б) качественного;
  - в) коллективного;
  - г) количественного.
10. Недостатком какой организационной структуры считают частичное дублирование управленческих функций?
- а) линейная;
  - б) функциональная;
  - в) линейно-штабная;
  - г) программно-целевое управление.
11. Этот подход ориентированный на постоянное возобновление производства товара услуги для удовлетворения потребностей рынка с меньшими по сравнению, с лучшим технологичным объектом на данном рынке совокупными затратами на единицу полезного эффекта:
- а) функциональный;
  - б) маркетинговый;
  - в) воспроизводственный;
  - г) нет правильного ответа.
12. При применении какого подхода должны учитываться технические, экологические, экономические, организационные, социальные, психологические, политические и иные аспекты менеджмента и их взаимосвязи? (Если упустить один из них, то проблема не будет решена).
- а) комплексный;
  - б) интеграционный;
  - в) динамический;
  - г) процессный.
13. "Углубление сотрудничества субъектов управления, управление взаимодействием и взаимосвязями между компонентами системы управления" - это:
- а) менеджмент;
  - б) интеграция;
  - в) нет правильного ответа.
14. Принцип "черного ящика" является элементом:
- а) системного подхода;
  - б) ситуационного подхода;
  - в) поведенческого подхода;
  - г) нет правильного ответа.
15. Процессный принцип управления - это
- а) подход, ориентированный на постоянное возобновление производства товара для удовлетворения потребностей рынка;

- б) установление нормативов управления по всем подсистемам системы менеджмента;
- в) регламентация функций прав, обязанностей, нормативов качества, затрат, продолжительности элементов систем менеджмента в нормативных актах;
- г) рассмотрение функции управления как взаимосвязанного процесса управления, являющегося общей суммой всех функций, серией непрерывных взаимосвязанных действий.

16. Мотивация - это:

- а) недостаток чего-либо у человека
- б) предоставление человеку того, что он считает ценным для себя
- в) процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации

17. Потребность - это:

- а) недостаток чего-либо у человека;
- б) предоставление человеку того, что он считает ценным для себя;
- в) процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации.

18. Что предусматривает маркетинговый поход к управлению?

- а) ориентацию управляющей подсистемы при решении любых задач на потребителя;
- б) ориентацию управляющей подсистемы при решении любых задач на получение прибыли;
- в) ориентацию управляющей подсистемы при решении любых задач на рынок;
- г) нет правильного ответа.

19. Близость к центру принятия решений, опережающая информация и обладание конфиденциальной информацией существенно поднимают статус работника, это является фактором:

- а) внимания и защиты со стороны высшего руководителя;
- б) сопричастности;
- в) "своего парня";
- г) влияния.

20. Конкурентный уровень оплаты труда, позволяющий делать страховые материальные сбережения - это:

- а) организационные рычаги;
- б) имиджевые рычаги;
- в) материальные методы;
- г) организационные рычаги.

21. Какой из темпераментов инертный по отношению к подвижности нервных процессов?

- а) сангвиник;
- б) флегматик;
- в) холерик;
- г) меланхолик.

22. Каков заключительный этап конфликта?

- а) разрешение конфликта;
- б) уклонение от конфликта;
- в) регулирование конфликта;
- г) компромисс.

23. На каком этапе развития конфликта уместно проведение переговоров?

- а) напряженность, несогласие;
- б) соперничество;
- в) агрессивность;
- г) насилие, военные действия.

24. Индивидуальные особенности человека, определяющие динамику протекания его психических процессов и поведения. Темп, ритм, продолжительность, интенсивность эмоциональных процессов, а также некоторые внешние особенности поведения человека - подвижность, активность, быстроту или замедленность реакций и т.д. Это определение:

- а) состояния;
- б) темперамента;
- в) характера;
- г) спокойствия.

25. Конфликты, в которых не задействованы лица, находящиеся в подчинении друг у друга, - это:

- а) горизонтальные;
- б) вертикальные;
- в) смешанные;
- г) нет правильного ответа.

26. Свод правил поведения, касающихся внешнего проявления отношения человека к людям, - это:

- а) обычай;
- б) этикет;
- в) закон;
- г) ценности.

27. Назовите объект изучения науки конфликтология.

- а) конфликты в целом;
- б) взаимоотношения людей в кризисной ситуации;
- в) противоречия, возникающие при взаимодействии людей;
- г) процесс развития организации в кризисной ситуации.

28. В каких сферах человеческой жизни чаще всего возникают конфликты?

- а) в военной;
- б) в политике и экономике;
- в) в правовой и коммерческой;
- г) во всех сферах человеческой жизни.

29. Совокупность этических принципов и норм, которыми должна руководствоваться деятельность организаций и их членов в сфере управления и предпринимательства, - это:

- а) семейная этика;
- б) деловая этика;
- в) партнерская этика;
- г) хулиганская этика.

30. Какая модель может охарактеризовать взаимоотношения начальника и подчиненного?

- а) подчиненный - это "пустой сосуд";
- б) подчиненный - смекалистый исполнитель;
- в) подчиненный рассматривает себя как жертву обстоятельств;
- г) все три модели подходят.

31. Цель, для которой организация существует и которая должна быть выполнена в плановом периоде:

- а) миссия;
- б) просьба;
- в) задача;
- г) одолжение.

32. В рамках психологической науки психоаналитический подход - это:

- а) рассмотрение организационного поведения как результата интерпретации индивидом (группой) конкретной ситуации;
- б) описание поведения как неосознанного и являющегося следствием внутриличностных конфликтов и амбивалентных стремлений человека;
- в) описание индивидуального и коллективного поведения в контексте процессов развития группы;
- г) объяснение особенностей поведения социальных субъектов наличием врожденных или приобретенных черт.

33. В рамках социологической науки, социально-типический подход предполагает, что:

- а) для той или иной группы как субъекта организационных отношений и объекта управления характерны типичные (изначально присущие или выработанные) свойства и черты, обусловленные социальной (культурной, профессиональной и др.) принадлежностью;
- б) организационное поведение рассматривается как следствие рациональных (ограниченно рациональных) скоординированных коллективных действий, при которых каждый индивид (группа) учитывает участников взаимодействия;
- в) поведение индивида (группы) рассматривается в рамках единой социальной системы; предполагается, что взаимодействующим индивидам (группам) свойственно изначальное стремление к сохранению и укреплению социальной целостности; все процессы осуществляются в целях выживания социальной системы, обеспечения интеграции, сотрудничества, равновесия;
- г) организационное поведение описывается через призму процессов взаимодействия, когда индивид (группа) вынужден в своем поведении учитывать систему ожиданий (ролевых предписаний).

34. В рамках социологической науки, конфликтный подход предполагает, что:

- а) взаимоотношения индивидов, групп и организаций описываются как рациональное поведение, под которым понимается взаимовыгодный обмен деятельностью и вознаграждениями;
- б) организационное поведение трактуется как следствие сознательного, постоянно корректируемого взаимодействия различных субъектов, которые преследуют свои цели, временно объединяются в коалиции или конфликтуют между собой и постоянно конструируют и интерпретируют конкретную ситуацию средствами наличной и создаваемой культуры;
- в) человеческое поведение рассматривается как поиск наиболее рационального способа взаимодействия с внешним окружением;

г) организационное поведение рассматривается в терминах столкновения противоположных интересов и позиций участников взаимодействия, через призму борьбы

за дефицитные материальные и социальные ресурсы; конфликт трактуется как нормальное явление, лежащее в основе изменений и повышения степени интеграции социальной системы.

35. Конфликты, вызванные неудовлетворением определенных требований участников или несправедливым, по мнению одной или обеих сторон, распределением между ними каких-либо преимуществ и направленные на достижение конкретного результата, - это:

- а) нереалистические конфликты;
- б) ролевые конфликты;
- в) внутригрупповые конфликты;
- г) реалистические конфликты.

#### 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
<b>Семестр 4</b>			
<b>Текущий контроль</b>			
Письменная работа	Обучающиеся получают задание по освещению определённых теоретических вопросов или решению задач. Работа выполняется письменно и сдаётся преподавателю. Оцениваются владение материалом по теме работы, аналитические способности, владение методами, умения и навыки, необходимые для выполнения заданий.	1	5
Творческое задание	Обучающиеся выполняют задания, требующие создания уникальных объектов определённого типа. Тип объекта, его требуемые характеристики и методы его создания определяются потребностями профессиональной деятельности в соответствующей сфере либо целями тренировки определённых навыков и умений. Оцениваются креативность, владение теоретическим материалом по теме, владение практическими навыками.	2	5
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.	3	5
Кейс	Обучающиеся получают задание предложить решение для определённой практической ситуации, как правило, моделирующей ситуацию профессиональной деятельности. Оцениваются применение методов анализа кейса, навыки, необходимые для профессиональной деятельности, найденное решение.	4	4
		8	6
Дискуссия	На занятии преподаватель формулирует проблему, не имеющую однозначного решения. Обучающиеся предлагают решения, формулируют свою позицию, задают друг другу вопросы, выдвигают аргументы и контраргументы в режиме дискуссии. Оцениваются владение материалом, способность генерировать свои идеи и давать обоснованную оценку чужим идеям, задавать вопросы и отвечать на вопросы, работать в группе, придерживаться этики ведения дискуссии.	5	6
Ситуационная задача	Студенты получают формулировку проблемной ситуации профессиональной деятельности, для которой нужно найти решения с позиции участников ситуации. Оцениваются применение методов решения проблемных ситуаций, способность анализировать элементы ситуации, навыки, необходимые для профессиональной деятельности.	6	6



Форма контроля	Процедура оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций	Этап	Количество баллов
Презентация	Обучающиеся выполняют презентацию с применением необходимых программных средств, решая в презентации поставленные преподавателем задачи. Обучающийся выступает с презентацией на занятии или сдает её в электронном виде преподавателю. Оцениваются владение материалом по теме презентации, логичность, информативность, способы представления информации, решение поставленных задач.	7	6
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.	9	7
<b>Зачет</b>	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. Организационное поведение (Теория менеджмента: Организационное поведение). Практикум: Учебное пособие/Т.П.Хохлова - М.: Магистр, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 256 с. // <http://znanium.com/bookread2.php?book=509399>
2. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты...): Учеб. пос. / С.Д.Резник и др.; Под ред. С.Д.Резника - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 320 с. // <http://znanium.com/bookread2.php?book=424020>
3. Теория организации и организационное поведение: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 304 с. // <http://znanium.com/bookread2.php?book=429092>

### 7.2. Дополнительная литература:

- 1 Организационное поведение государственных служащих: Учебное пособие / Н.Л. Захаров. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 237 с. // <http://znanium.com/bookread2.php?book=448948>
- 2 Организационное поведение: Учебник / О.К. Минева, С.А. Арутюнян, Е.А. Белик, Е.В. Крюкова. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 256 с. // <http://znanium.com/bookread2.php?book=462069>
- 3 Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты...): Учеб. пос. / С.Д. Резник, И.А. Игошина и др. - 2 изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 320 с. // <http://znanium.com/bookread2.php?book=389913>

## 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>  
 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	<p>Рекомендации по подготовке к лекционным занятиям</p> <p>Изучение дисциплины требует систематического и последовательного накопления знаний, следовательно, пропуски отдельных тем не позволяют глубоко освоить предмет. Студентам необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ перед каждой лекцией просматривать рабочую программу дисциплины, что позволит сэкономить время на записывание темы лекции, ее основных вопросов, рекомендуемой литературы;</li> <li>□ на отдельные лекции приносить соответствующий материал на бумажных носителях, представленный лектором на портале или присланный на 'электронный почтовый ящик группы' (таблицы, графики, схемы). Данный материал будет охарактеризован, прокомментирован, дополнен непосредственно на лекции;</li> <li>□ перед очередной лекцией необходимо просмотреть по конспекту материал предыдущей лекции.</li> </ul> <p>При затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале опять не удалось, то обратитесь к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на практических занятиях.</p>
практические занятия	<p>Рекомендации по подготовке к практическому занятию</p> <p>Студентам следует:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>□ приносить с собой рекомендованную преподавателем литературу к конкретному занятию;</li> <li>□ до очередного практического занятия по рекомендованным литературным источникам проработать теоретический материал соответствующей темы занятия;</li> <li>□ при подготовке к практическим занятиям следует обязательно использовать не только лекции, учебную литературу, но и дополнительные материалы;</li> <li>□ в начале занятий задать преподавателю вопросы по материалу, вызвавшему затруднения в его понимании и освоении при решении задач, заданных для самостоятельного решения;</li> <li>□ на занятии доводить каждую задачу до окончательного решения, демонстрировать понимание проведенных расчетов (анализов, ситуаций), в случае затруднений обращаться к преподавателю.</li> <li>□ Студентам, пропустившим занятия (независимо от причин), не имеющим письменного решения задач или не подготовившимся к данному практическому занятию, рекомендуется не позже чем в 2-недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме, изучавшейся на занятии. Студенты, не отчитавшиеся по каждой не проработанной ими на занятиях теме к началу зачетной сессии, упускают возможность получить положенные баллы за работу в соответствующем семестре.</li> </ul>
самостоятельная работа	<p>Рекомендации по самостоятельному изучению материалов дисциплины</p> <p>Самостоятельная работа является важнейшим элементом учебного процесса, так как это один из основных методов освоения учебных дисциплин и овладения навыками профессиональной деятельности.</p> <p>На лекциях преподаватель знакомит студентов с основными положениями темы, а дальнейшее усвоение материала связано с самостоятельной работой. Развитие умений самостоятельной работы происходит в процессе подготовки к занятиям. Развиваются умения самостоятельного поиска, отбора и переработки информации. Этому способствуют разные формы постановки заданий для подготовки к занятию ? количество вопросов и их формулировка, указание конкретных источников, разделов, страниц ? или предоставление студентам возможности самостоятельного поиска.</p> <p>Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.</p> <p>Содержание самостоятельной работы по темам курса, а также вопросы для самоконтроля и задания для проверки усвоения материала приведены в Методических указаниях для организации самостоятельной работы студентов.</p>

Вид работ	Методические рекомендации
письменная работа	<p>Письменная работа обучающегося преследует следующие цели:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- углубить, систематизировать и закрепить полученные обучающимися теоретические знания и практические навыки по избранной теме;</li> <li>- научить обучающихся работать с источниками, собирать, систематизировать и обобщать имеющийся научный и фактический материал по рассматриваемой проблеме;</li> <li>- выработать и закрепить навыки работы с нормативным материалом, а также научить обучающихся самостоятельно применять полученные знания на семинарских занятиях и использовать их в иных формах учебной работы.</li> </ul> <p>Письменная работа выполняется в виде развернутых ответов на вопросы ситуационной задачи или кейса.</p>
творческое задание	<p>Выполнение творческого задания предполагает некоторое количество вопросов, на которые предлагается дать свои обоснованные ответы. При выполнении творческого задания могут быть охвачены все виды деятельности кроме создания понятий, т.к. это требует большего количества времени. При этой форме контроля учащиеся обдумывают план своих действий, формулируют и записывают свои мысли и решения.</p>
эссе	<p>Эссе предполагает выражение автором своей точки зрения, личной субъективной оценки предмета рассуждения, дает возможность нестандартного (творческого), оригинального освещения материала, выражение эмоций и образности. В отличие от других методов контроля и проверки знаний, целью эссе является диагностика продуктивной, творческой составляющей познавательной деятельности обучающегося, которая предполагает анализ информации, её интерпретацию, построение рассуждений, сравнение фактов, подходов и альтернатив, формулировку выводов, личную оценку автора и т.п.</p>
кейс	<p>Кейс-метод связан с решением проблемных ситуаций, где используются творческие идеи учащихся. Кейс характеризует наличие реальной проблемы, потребность выбора. Источниками кейс-метода являются?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- жизненные ситуации;</li> <li>- образование (устанавливает задачи обучения и формируемый посредством кейса способ действия);</li> <li>- наука (создает научные способы, включенные в кейс);</li> <li>- литература (необходимо явно и грамотно уписать ситуацию, создать смысл и сюжет кейса);</li> <li>- различные материалы из разных сфер человеческой деятельности.</li> </ul> <p>Работа над кейсом может проходить как в аудитории, так и вне аудитории (на подготовительном этапе) для преподавателя и учащихся. Преподаватель предлагает кейсы по следующим вопросам: определяют случаи, взаимосвязь лиц в трудной ситуации кейса; разрабатывают начало, развитие и завершение; обнаруживают вопросы, возникающие во время прохождения кейса и аргументы, на которые делают акцент обучающиеся.</p> <p>Разработанные вопросы помогают обучающимся найти правильное решение; разработать систему оценки кейса. Решение кейса для обучающихся вне аудитории состоит в том, чтобы изучить описанную ситуацию и выполнить задание, связанное с формулированием существующей проблемы, прогнозированием развития ситуации и оценкой рисков, поиском способа решения данной проблемной ситуации.</p>
дискуссия	<p>Дискуссия - это метод активного обучения, одна из организационных форм познавательной деятельности обучающихся, позволяющая закрепить полученные ранее знания, восполнить недостающую информацию, сформировать умения решать проблемы, укрепить позиции. Основной целью дискуссии является выработка у обучающихся профессиональных умений излагать мысли, аргументировать свои соображения, обосновывать предлагаемые решения и отстаивать свои убеждения. При этом происходит закрепление информации и самостоятельной работы с дополнительным материалом, а также выявление проблем и вопросов для обсуждения.</p> <p>Дискуссия проводится на основе либо предложенной ситуации (кейса) либо перечня оговоренных вопросов.</p>

Вид работ	Методические рекомендации
ситуационная задача	<p>Ситуационные задачи близки к проблемным и направлены на выявление и осознание способа деятельности. При решении ситуационной задачи преподаватель и студенты преследуют разные цели: для студентов ? найти решение, соответствующее данной ситуации; для преподавателя ? освоение студентами способа деятельности и осознание его сущности. При всём многообразии видов ситуационных задач, все они имеют типовую структуру. Как правило, задача включает в себя: ? название (желательно яркое, привлекающее внимание); ? ситуацию ? случай, проблема, история из реальной жизни; ? лично-значимый познавательный вопрос; ? информация по данному вопросу, представленная в разнообразном виде (текст, таблица, график, статистические данные); ? вопросы или задания для работы с задачей. Задания для студентов в этих задачах составляются разного уровня сложности (от ознакомления до оценки), что позволяет учитывать индивидуальные особенности студентов, а также особенности учебной группы.</p>
презентация	<p>Подготовка к презентации предполагает следующие этапы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Изучение теоретических разделов по теме;</li> <li>- Сбор и анализ информации о компании в соответствии с изученными разделами;</li> <li>- Выводы о деятельности организации в соответствии с поставленной проблемой;</li> <li>- Оформление презентации (Power Point);</li> <li>- Выступление с презентацией;</li> <li>- Последующее обсуждение в группе;</li> <li>- Резюмирующая оценка преподавателя</li> </ul>
тестирование	<p>В современном образовательном процессе тестирование как новая форма оценки знаний занимает важное место и требует серьезного к себе отношения. Цель тестирований в ходе учебного процесса студентов состоит не только в систематическом контроле за знанием точных дат, имен, событий, явлений, но и в развитии умения студентов выделять, анализировать и обобщать наиболее существенные связи, признаки и принципы разных исторических явлений и процессов. Одновременно тесты способствуют развитию творческого мышления, умению самостоятельно локализовать и соотносить исторические явления и процессы во времени и пространстве.</p> <p>Как и любая другая форма подготовки к контролю знаний, тестирование имеет ряд особенностей, знание которых помогает успешно выполнить тест. Можно дать следующие методические рекомендации:</p> <p>? Прежде всего, следует внимательно изучить структуру теста, оценить объем времени, выделяемого на данный тест, увидеть, какого типа задания в нем содержатся. Это поможет настроиться на работу.</p> <p>? Лучше начинать отвечать на те вопросы, в правильности решения которых нет сомнений, пока не останавливаясь на тех, которые могут вызвать долгие раздумья. Это позволит успокоиться и сосредоточиться на выполнении более трудных вопросов.</p> <p>? Очень важно всегда внимательно читать задания до конца, не пытаясь понять условия ? по первым словам? или выполнив подобные задания в предыдущих тестированиях. Такая спешка нередко приводит к досадным ошибкам в самых легких вопросах.</p> <p>? Если Вы не знаете ответа на вопрос или не уверены в правильности, следует пропустить его и отметить, чтобы потом к нему вернуться.</p> <p>? Психологи также советуют думать только о текущем задании. Как правило, задания в тестах не связаны друг с другом непосредственно, поэтому необходимо концентрироваться на данном вопросе и находить решения, подходящие именно к нему. Кроме того, выполнение этой рекомендации даст еще один психологический эффект ? позволит забыть о неудаче в ответе на предыдущий вопрос, если таковая имела место.</p> <p>? Многие задания можно быстрее решить, если не искать сразу правильный вариант ответа, а последовательно исключать те, которые явно не подходят. Метод исключения позволяет в итоге сконцентрировать внимание на одном-двух вероятных вариантах.</p> <p>? Рассчитывать выполнение заданий нужно всегда так, чтобы осталось время на проверку и доработку (примерно 1/3-1/4 запланированного времени). Тогда вероятность ошибок сводится к нулю и имеется время, чтобы набрать максимум баллов на легких заданиях и сосредоточиться на решении более трудных, которые вначале пришлось пропустить.</p> <p>? Процесс угадывания правильных ответов желательно свести к минимуму, так как это чревато тем, что студент забудет о главном: умении использовать имеющиеся накопленные в учебном процессе знания, и будет надеяться на удачу. Если уверенности в правильности ответа нет, но интуитивно появляется предпочтение, то психологи рекомендуют доверять интуиции, которая считается проявлением глубинных знаний и опыта, находящихся на уровне подсознания.</p>

Вид работ	Методические рекомендации
зачет	<p>Промежуточная аттестация успеваемости и качества подготовки обучающихся предназначена для определения степени достижения учебных целей по дисциплине и проводится в форме зачет с оценкой.</p> <p>Зачет с оценкой. по дисциплине предусмотрен учебным планом и является формой промежуточной аттестации. Он проводится в один этап в течение одного дня. Основной формой проведения экзамена является опрос по теоретическим вопросам методом собеседования и/или тестирования.</p> <p>Цели зачет с оценкой и решаемые им задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проверить степень усвоения обучающимися учебного материала по дисциплине;</li> <li>- оценить уровень полученных знаний в объеме требований учебной программы;</li> <li>- оценить развитие навыков творческого применения основных теоретических положений в повседневной практической деятельности;</li> <li>- оценить умения логически строго излагать свои мысли, правильно строить ответы на поставленные вопросы, выделять главное и делать выводы;</li> <li>- определить оптимальное соотношение лекций и семинаров по дисциплине, эффективность выбранного графика прохождения и методического сопровождения учебной дисциплины;</li> <li>- определить соответствие образовательного процесса требованиям руководящих документов, выявить имеющиеся недостатки и выработать предложения по совершенствованию его содержания, организации и ведения.</li> </ul> <p>Подготовка студентов к зачет с оценкой включает три стадии:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- самостоятельная работа в течение учебного года (семестра);</li> <li>- непосредственная подготовка в дни, предшествующие экзамену;</li> <li>- подготовка к ответу на вопросы, содержащиеся в билете.</li> </ul>

#### 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:

Операционная система Microsoft Windows Professional 7 Russian

Браузер Google Chrome

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 "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 оборудование 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 38.03.02 "Менеджмент" и профилю подготовки не предусмотрено .