Министерство спорта Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Московская государственная академия физической культуры»

Кафедра управления и экономики физической культуры, спорта и туризма

|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОНачальник Учебно-методического управления канд. биол. наук, доцент И.В. Осадченко\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_«19» мая 2025 г. | УТВЕРЖДЕНОПредседатель УМКпроректор по учебной работеканд. пед. наук, доцент А.П. Морозов\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_«19» мая 2025 г. |

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**«ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ»**

**Б1.О.16.03**

**Направление подготовки**

**38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ**

**ОПОП:**

*«Менеджмент организации»*

**Квалификация выпускника**

*бакалавр*

**Форма обучения**

очная

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| СОГЛАСОВАНОДекан факультета физической культуры, канд. юрид. наук, доцент\_\_\_\_\_\_\_\_И.С. Полянская «19» мая 2025 г.  |  | Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры (протокол № 13 от «30» апреля 2025 г.)ВИО Заведующего кафедрой, канд. экон. наук, доцент\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.Л. Димитров «30» апреля 2025г. |

**Малаховка 2025**

Рабочая программа разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент», утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации 12 августа 2020 г. N 970 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 25 августа 2020 г., регистрационный N 59449) с учетом изменений, внесенных приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации N 1456 от 20 ноября 2020 года «О внесении изменений в федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 27 мая 2021 г., регистрационный N 63650).

**Составитель рабочей программы:**

Димитров И.Л., канд. экон. наук., доцент,

ВИО заведующего кафедры управления и экономики

физической культуры, спорта и туризма

и спорта ФГБОУ ВО МГАФК

**Рецензенты:**

Диманс С.Л., канд. экон. наук., доцент,

доцент кафедры управления и экономики

физической культуры, спорта и туризма

и спорта ФГБОУ ВО МГАФК

Верстина Н.Г., д-р экон. наук, профессор,

заведующая кафедрой Менеджмента

и инновации ФГБОУ ВО НИУ МГСУ

**Ссылки на используемые в разработке РПД дисциплины профессиональные стандарты (в соответствии с ФГОС ВО 38.03.02):**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Код ПС | Профессиональный стандарт | Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ | Аббрев. исп. в РПД |
| 08 Финансы и экономика |
| 08.006 | **Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)** | Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 ноября 2022 года N 731н (Зарегистрировано в Минюсте России 22.12. 2022 N 71783) | **СВК** |

1. изучениЕ дисциплины НАПРАВЛЕНО НА формирование следующих компетенций:

**ПК-1 -** Способен к организации и планированию работы структурного подразделения организации.

**ПК-3 -** Способен осуществлять организацию и управление экономической и предпринимательской деятельностью организаций, направленные на оптимизацию бизнес-процессов с целью достижения наибольшей эффективности работы.

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ЗУНы | Соотнесенные профессиональные стандарты | Формируемые компетенции |
| ***Знания:***концепции организационногоповедения; особенностииндивидуального и групповогоповедения в организации,***Умения:***проводить анализвнутриорганизационных процессов наоснове поведенческой теории***Навыки и/или опыт деятельности:***проведения оценки поведения | ***СВК 08.006******Специалист по внутреннему контролю (внутренний контролер)***C/01.6Организация работы структурного подразделения | **ПК-1 -** Способен к организации и планированию работы структурного подразделения организации.**ПК-3 -** Способен осуществлять организацию и управление экономической и предпринимательской деятельностью организаций, направленные на оптимизацию бизнес-процессов с целью достижения наибольшей эффективности работы. |
| ***Знания:***формы и модели управлениячеловеческими ресурсами персонала;***Умения:***систематизировать и выбирать модельуправления человеческими ресурсами***Навыки и/или опыт деятельности:***применением моделей управлениячеловеческими ресурсами дляпринятия управленческого решения инструментами аудита человеческих ресурсов. |

1. Место дисциплины в структуре Образовательной Программы:

Дисциплина в структуре образовательной программы относится *к обязательной части.*

В соответствии с рабочим учебным планом дисциплина изучается в 3 семестре. Вид промежуточной аттестации: курсовая работа и экзамен в 3 семестре.

1. Объем дисциплины и виды учебной работы:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вид учебной работы | Всего часов | семестр |
| 4 |
| **Контактная работа преподавателя с обучающимися**  | **36** | **36** |
| В том числе: |  |  |
| Лекции | 12 | 12 |
| Семинары  | 24 | 24 |
| Промежуточная аттестация (курсовая работа, экзамен) | курсовая работа, экзамен |
| Подготовка к экзамену+ консультация | **18+2** | **18+2** |
| **Самостоятельная работа студента**  | **88** | **88** |
| **Общая трудоемкость** | **Часы** | **144** | **144** |
| **зачетные единицы** | **4** |

1. Содержание дисциплины:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Тема (раздел) | Содержание раздела  |
|  | **Раздел 1** Поведение личности в системе управления | **Тема 1.1** Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения**Тема 1.2** Поведение личности в системе управления**Тема 1.3** Теории и подходы к мотивации |
|  | **Раздел 2**Групповое поведение в организации | **Тема 2.1** Совершенствование групповой динамики и командообразование в организации**Тема 2.2** Управление конфликтами и стрессами в организационном поведении |
|  | **Раздел 3** Организационные процессы | **Тема 3.1** Коммуникации как связующие процессы в организации**Тема 3.2** Власть и лидерство в организации**Тема 3.3** Управление изменениями и нововведениями в организации |

1. РАЗДЕЛЫ ДИСЦИПЛИНЫ и ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование разделов дисциплины | Виды учебной работы | Всегочасов |
| Л | СЗ | СРС |
| 1. | **Раздел 1** Поведение личности в системе управления | 4 | 8 | 28 | 40 |
| 2. | **Раздел 2** Групповое поведение в организации | 4 | 8 | 30 | 42 |
| 3. | **Раздел 3** Организационные процессы | 4 | 8 | 30 | 42 |
| Итого: | 12 | 24 | 88 | 124 |
| Подготовка к экзамену+ консультация |  |  |  | **18+2** |
| Всего: | 144 |

1. Перечень основной и дополнительной литературы, необходимый для освоения дисциплины (модуля)
	1. Основная литература

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование | Кол-во экземпляров |
| библиотека | кафедра |
|  | Дафт, Р.    Менеджмент: учебник / Р. Дафт. - 10-е изд. - СПб.: ПИТЕР, 2014. - 655 с.: ил. - (Классика МВА) | 30 | - |
|  | Зайцев, Л. Г.    Организационное поведение: учебник / Л. Г. Зайцев, М. И. Соколова. - М.: Магистр: ИНФРА-М, 2013. - 459 с. - Библиогр.: с. 403-406. | 25 | - |
|  | Иванова, Т. Ю.    Теория организации: учебник / Т. Ю. Иванова. - 4-е изд., стер. - М.: Кнорус, 2016. - 427 с.  | 10 | - |
|  | Теория менеджмента: учебник для бакалавров / МЭСИ; ред. Л. С. Леонтьева. - М.: Юрайт, 2013. - 287 с.: ил. - (Бакалавр. Базовый курс). - Библиогр.: с. 286-287.  | 5 | - |

* 1. Дополнительная литература

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Наименование | Кол-во экземпляров |
| библиотека | кафедра |
|  | Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16430-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560975 (дата обращения: 22.04.2025). | 1 | - |
|  | Мкртычян, Г. А.  Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян, С. Ю. Савинова, О. М. Исаева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 299 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17628-5. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/561271 (дата обращения: 22.04.2025). | 1 | - |
| 1.
 | Голубкова, О. А.  Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 178 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09014-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/561273 (дата обращения: 22.04.2025). | 1 | - |
|  | Спивак, В. А.  Организационное поведение: учебник для вузов / В. А. Спивак. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 207 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-03535-3. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/559740 (дата обращения: 22.04.2025). | 1 | - |
|  | Кочеткова, А. И.  Организационное поведение и организационное моделирование: учебник и практикум для вузов / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2025. — 791 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-18879-0. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/568766 (дата обращения: 22.04.2025). | 1 | - |

**7. Перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет». Информационно-справочные и поисковые системы, профессиональные базы данных:**

1. Антиплагиат: российская система обнаружения текстовых заимствований https://antiplagiat.ru/
2. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации https://minobrnauki.gov.ru/
3. Министерство спорта Российской Федерации http://www.minsport.gov.ru/
4. Московская государственная академия физической культуры https://mgafk.ru/
5. Образовательная платформа МГАФК (SAKAI) https://edu.mgafk.ru/portal
6. Сервис организации видеоконференцсвязи, вебинаров, онлайн-конференций, интерактивные доски МГАФК https://vks.mgafk.ru/
7. Федеральная служба по надзору в сфере образования и науки http://obrnadzor.gov.ru/ru/
8. Федеральный портал «Российское образование» http://www.edu.ru
9. Электронная библиотечная система ЭЛМАРК (МГАФК) http://lib.mgafk.ru
10. Электронно-библиотечная система «Юрайт» https://urait.ru/
11. Электронно-библиотечная система Elibrary https://elibrary.ru
12. Электронно-библиотечная система IPRbooks http://www.iprbookshop.ru
13. Электронно-библиотечная система РУКОНТ https://lib.rucont.ru
14. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ:
	1. *Перечень специализированных аудиторий (спортивных сооружений), имеющегося оборудования и инвентаря, компьютерной техники*

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы** | **Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы** |
| Аудитория для проведения занятий лекционного типа (лекционный зал № 1, № 2) | Электронно-интерактивная доска, мультимедийное оборудование, колонки для усиления звука, микрофоны, экран, демонстрационные учебно-наглядные пособия |
| Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, текущей и промежуточной аттестации (1-101) | Мультимедийное оборудование, экран, демонстрационные учебно-наглядные пособия |
| Аудитория для групповых и индивидуальных консультаций (1-216) | Компьютер с выходом в интернет, МФУ, учебно-методическая литература |
| Помещение для самостоятельной работы (1-216) | Компьютер с выходом в интернет, МФУ, учебно-методическая литература |

* 1. *Программное обеспечение:*

В качестве программного обеспечения используется офисное программное обеспечение с открытым исходным кодом под общественной лицензией GYULGPL Libre Office или одна из лицензионных версий «Microsoft Office».

Для контроля знаний обучающихся используется «Программный комплекс для автоматизации процессов контроля текущей успеваемости методом тестирования и для дистанционных технологий в обучении», разработанный ЗАО «РАМЭК-ВС».

*8.3 Изучение дисциплины инвалидами и обучающимися с ограниченными возможностями здоровья* осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья обучающихся. Для данной категории обучающихся обеспечен беспрепятственный доступ в учебные помещения Академии. Созданы следующие специальные условия:

*8.3.1. для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:*

*-* обеспечен доступ обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими к зданиям Академии;

- электронный видео увеличитель "ONYX Deskset HD 22 (в полной комплектации);

**-** портативный компьютер с вводом/выводом шрифтом Брайля и синтезатором речи;

**-** принтер Брайля;

**-** портативное устройство для чтения и увеличения.

*8.3.2. для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:*

*-* акустическая система Front Row to Go в комплекте (системы свободного звукового поля);

*-* «ElBrailleW14J G2;

**-** FM- приёмник ARC с индукционной петлей;

- FM-передатчик AMIGO T31;

- радиокласс (радиомикрофон) «Сонет-РСМ» РМ- 2-1 (заушный индуктор и индукционная петля).

*8.3.3. для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:*

*-* автоматизированное рабочее место обучающегося с нарушением ОДА и ДЦП (ауд. №№ 120, 122).

*Приложение к рабочей программе дисциплины*

*«Организационное поведение»*

Министерство спорта Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение

высшего образования

«Московская государственная академия физической культуры»

Кафедра управления и экономики физической культуры, спорта и туризма

УТВЕРЖДЕНО

решением Учебно-методической комиссии

протокол № 12/24 от 19.05.2025

Председатель УМК,

проректор по учебной работе

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_А.П. Морозов

«19» мая 2025 г

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**по дисциплине**

**ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

**Направление подготовки**

**38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ**

**ОПОП**

*«Менеджмент организации»*

**Квалификация выпускника**

*бакалавр*

**Форма обучения**

очная

Рассмотрено и одобрено на заседании кафедры

 (протокол № 13 от «30» апреля 2025 г.)

ВИО Заведующего кафедрой,

 канд. экон. наук, доцент

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ И.Л. Димитров

«30» апреля 2025г.

Малаховка, 2025

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

1. **Паспорт фонда оценочных средств**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Формируемые компетенции | Трудовые функции | ЗУНы | Индикаторы достижения***(проверяемые действия)*** |
| **ПК-1 -** Способен к организации и планированию работы структурного подразделения организации. | **С/01.6**Организация работы структурного подразделения**С/02.6**Управление штатным персоналом структурного подразделения внутреннего контроля**С/04.6**Формирование завершающих документов по результатам проведения внутреннего контроля и их представление руководству самостоятельного специального подразделения внутреннего контроля | ***Знает:***концепции организационногоповедения; особенностииндивидуального и групповогоповедения в организации***Умеет:***проводить анализвнутриорганизационных процессов наоснове поведенческой теории***Владеет навыками:***проведения оценки поведения | Применяет знанияорганизационной илиуправленческой теории впрофессиональнойдеятельности |
| **ПК-3 -** Способен осуществлять организацию и управление экономической и предпринимательской деятельностью организаций, направленные на оптимизацию бизнес-процессов с целью достижения наибольшей эффективности работы. | **С/01.6**Организация работы структурного подразделения**С/02.6**Управление штатным персоналом структурного подразделения внутреннего контроля**С/04.6**Формирование завершающих документов по результатам проведения внутреннего контроля и их представление руководству самостоятельного специального подразделения внутреннего контроля | ***Знает:***формы и модели управлениячеловеческими ресурсами персонала;***Умеет:***систематизировать и выбирать модельуправления человеческими ресурсами***Владеет навыками:***применением моделей управлениячеловеческими ресурсами дляпринятия управленческого решения инструментами аудита человеческих ресурсов. | Применяеттехнологии управлениячеловеческими ресурсамидля принятияуправленческого решения |

1. **Типовые контрольные задания:**
	1. ***Перечень вопросов для промежуточной аттестации***

**ПК-1, ПК-3 -***Знает:* - теории мотивации, лидерства и власти; факторы возникновения конфликтов и стрессов в организации, методы их преодоления; методы и порядок командообразования в организации.

**ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ К ЗАЧЕТУ по ОРГАНИЗАЦИОННОМУ ПОВЕДЕНИЮ**

1. Становление организационного поведения как науки.

2. Предмет и цели организационного поведения.

3. Принципы организационного поведения: междисциплинарность и системность.

4. Структура поведения.

5. Психоанализ как теория, лежащая в основе организационного поведения.

6. Бихевиоризм как теория, лежащая в основе организационного поведения.

7. Гуманистическая психология как теория, лежащая в основе организационного поведения.

8. Интеракционизм как теория, лежащая в основе организационного поведения.

9. Власть: определение и формы.

10. Источники власти.

11. Установки личности.

12. Уровень притязаний личности.

13. Восприятие ситуации.

14. Требования социальной роли.

15. Конфликты в организационном поведении.

16. Основные формы познания и их влияние на организационное поведение.

17. Формы трудового поведения.

18. Группа в организации.

19. Типы групп.

20. Стадии формирования групп.

21. Структура группы.

22. Структура личности.

23. Структура организации.

24. Основные концепции лидерства. Понятие стиля руководства.

25. Стили руководства по К. Левину.

26. Системы управления 1,2,3,4 Р. Лайкерта.

27. Изменения в организации.

28. Поведенческий маркетинг.

29. Управление организационным поведением в международной организации.

30. Организационные нормы.

**ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ КУРСОВЫХ РАБОТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

1. «Человеческий фактор» в системе управления организацией
2. Анализ внутренней и внешней среды организации
3. Анализ организационных структур управления предприятия
4. Виды и средства стимулирования персонала в организации
5. Влияние конфликтов на поведение человека в организации
6. Влияние электронной коммерции на деятельность организации
7. Команда как основа организации
8. Лидерство как основа организационной системы предприятия
9. Методы и стратегии управления конфликтами на предприятии
10. Моральное и материальное стимулирование труда в организации
11. Мотивация персонала как управленческая проблема
12. Новые информационные технологии в деятельности организации
13. Оптимизация организационной культуры как средство эффективного
14. достижения целей организации
15. Организационная культура в современной организации
16. Организационные процессы и формы организации в системе менеджмента
17. Организация как управляемая система
18. Основные принципы самоуправления и их развитие в современной деловой организации
19. Проблема выбора стиля руководства на предприятии и его роль в
20. формировании организационного поведения
21. Проблемы формирования личности профессионала в организации
22. Процессы управления организацией
23. Роль организационной культуры в формировании и развитии организации
24. Самоорганизация и управление в организации
25. Система организационных коммуникаций как средство эффективного достижения целей организации
26. Социально-психологический климат в трудовом коллективе и его влияние на эффективность и качество труда
27. Статистические и динамические системы в организации
28. Управление карьерой работника в организации
29. Управление компетенциями персонала в организации
30. Управление конфликтами в организации
31. Управление поведением человека в организации
32. Управление стрессом в организации
33. Управления неформальными группами в организации
34. Формирование синергетического эффекта в организации
35. Формирование эффективной команды в организации
36. Характеристика и значение школы науки управления в организационном поведении
37. Характеристика и значение школы психологии и человеческих отношений в организационном поведении
38. Человеческие отношения в трудовом коллективе как основа организационной культуры предприятия

**ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ (ПРЕЗЕНТАЦИЙ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Студенты получают темы рефератов вначале изучения дисциплины в соответствии с учебным графиком. Защита рефератов осуществляется на семинарских занятиях.

**Раздел 1 ПОВЕДЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ**

1. Личность как совокупность внутренних качеств человека.
2. Способности и типы мышления.
3. Типы поведения и темперамент.
4. Группа как субъект организационного поведения.
5. Идеальные типы руководителей.
6. Типология качеств руководителя по М. Шоу.
7. Градации качеств по характеристикам Л.Д. Кудряшовой.
8. Позитивные качества руководителя. Перечени О. Тида, Дж. Ханта, Дж. Адаира.
9. Концепция 7S Т. Питерса, Р. Уотермана.
10. Типология отрицательных качеств.
11. Власть – понятие, типы, основы.
12. Власть в современных организациях.
13. Эволюция управленческих отношений.
14. Различие стилей руководства по К. Левину и по Д. Мак Грегору.
15. Системы управления Р. Лайкерта.
16. Стили руководства по Танненбауму – Шмидту и по Ф. Фидлеру.
17. Лидерские стили П. Херсея и К. Бланшарда.
18. Модель руководства по К. Аргирису и по Дж. Адаира.
19. Обучение человека при вхождении в организацию.
20. "Промежуточная" культура новых членов организации
21. Адаптация личности к организационному окружению.
22. Управление процессом вживаемости в организацию
23. Элементы внутренней структуры личности по Резнику.
24. Природа ошибок и искажений при восприятии.
25. Установки работника и их влияние на работу организации
26. Набор ролей менеджера в современной организации.

**Раздел 2 ГРУППОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ**

1. Понятие группы и группового поведения. Формирование сплочённой группы
2. Методы изучения и анализа взаимоотношений в группе
3. Характеристика управленческих команд. Характеристика членов управленческих команд
4. Алгоритм формирования управленческих команд
5. Этапы жизненного цикла команды
6. Эффективность управленческой команды и методы её оценки
7. Роль менеджера в команде
8. Рабочие группы: признаки, виды, сплоченность.
9. Трансформация поведения личности в неформальных структурах.
10. Команды и командообразование в организации.
11. Гендерные аспекты организационного поведения.
12. Процесс конфликта и характеристика основных этапов.
13. Способы управления конфликтами и их практическое применение.
14. Переговоры как способ разрешения конфликтов.
15. Сущность и динамика стрессов. Состояния и последствия стрессов.
16. Профессиональный стресс (выгорание) и его преодоление.

**Раздел 3 ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ**

1. Предметно-целевое содержание коммуникаций в организационном поведении.
2. Коммуникационные сети: особенности их построения и применения.
3. Коммуникационные стили: их виды и проявления.
4. Коммуникационный процесс: его элементы, этапы и эффективность.
5. Коммуникативные барьеры: их сущность, виды и способы снижения.
6. Роль и значение коммуникаций в организации.
7. Характеристика коммуникационных сетей.
8. Коммуникационный процесс: его сущность, элементы и этапы.
9. Деловое общение как основа коммуникативного поведения.
10. Коммуникативные барьеры и пути их снижения.
11. Сравнительный анализ власти, основанной на принуждении (влияние через страх) и власти, основанной на вознаграждении.
12. Сравнительный анализ экспертной и эталонной власти.
13. Сравнительный анализ законной власти (влияние на традиции).
14. Факторы, определяющие лидерство в организационном поведении.
15. Современные подходы к лидерству.
16. Сравнительная характеристика стилей руководства.
17. Власть и лидерство: сущность и динамика.
18. Поведенческие аспекты основных форм власти и влияния.
19. Современные подходы к оказанию влияния: участие, партнерство и др.
20. Современный лидер, его качества и роль в организации.

**ЗАДАНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ**

Студенты получают вопросы для самоконтроля вначале изучения тем дисциплины в соответствии с учебным графиком. Индивидуальный опрос обучающихся осуществляется на семинарских занятиях.

**Раздел 1 ПОВЕДЕНИЕ ЛИЧНОСТИ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ**

Практическая работа № 1

1. Спланируйте свою будущую профессиональную, общественную/иную деятельность. Для это обозначьте стратегическую цель, которую вы хотите достигнуть через 5 и более лет.
2. Начиная с настоящего момента, определите ежегодные жизненные цели в интересующих областях вашей деятельности с учетом долгосрочных перспектив.
3. Составьте план вашей деятельности на текущий год, проанализировав различные варианты развития факторов окружения (внешней среды).
4. Составьте общее «Дерево целей».

**Раздел 2 ГРУППОВОЕ ПОВЕДЕНИЕ В ОРГАНИЗАЦИИ**

Практическая работа № 2

1. Перейдите по ссылке https://genskayformula.com/smstest/test36/index.php
2. Пройдите социально-психологический онлайн-тест на делегирование полномочий.
3. Сформулируйте, на Ваш взгляд, 10 универсальных правил, позволяющих эффективно организовать, скоординировать и проконтролировать деятельность подчиненных.

Практическая работа № 3

На основе изучения теорий мотивации разработайте возможные конкретные механизмы/ действия руководителя на предприятии по формированию эффективной системы мотивации/ удовлетворению различных потребностей подчиненных, заполнив соответствующую таблицу.

|  |  |
| --- | --- |
| Потребности  | Механизмы/ действия руководителя  |
| Гигиенические потребности  |  |
| Потребности безопасности  |  |
| Социальные потребности  |  |
| Потребности в уважении  |  |
| Потребности в самовыражении  |  |

**Раздел 3 ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ**

Практическая работа № 4

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Приведите сравнительную характеристику различных уровней управления организацией, заполнив соответствующую таблицу: Уровень управления  | Направление деятельности  | Полномочия  | Примеры должностей руководителей  |
|  | функциональные линейные  |
| Высший  |
| Средний  |
| Низший  |

Практическая работа № 5 (реализуется в форме практической подготовки)

1. На основе приведенных данных предприятий определите тип организационной структуры хозяйствующего субъекта.

2. Составьте схему организационной структуры, определив связи подсистем организации.

3. Дайте характеристику достоинств и недостатков данной структуры управления.

Вариант 1

ООО «Эксперанс» возглавляет генеральный директор. В его непосредственном подчинении находятся главный бухгалтер, начальник отдела закупок, начальник отдела сбыта. У каждого из них в подчинении находятся по 2 рабочих. Директор имеет право единолично принимать решения по управлению подразделением и несет персональную ответственность за деятельность коллектива.

Вариант 2

ООО «Аквилон» возглавляет директор. Два цеха компании разрабатывают новые технологии для производства, их возглавляют начальники, в подчинении которых находятся по 2 заведующих. Кроме этого в компании имеются четыре сотрудника, каждый специализируется на выполнении определенной функции. Их задача - осуществление технической подготовки производства, разработка вариантов решений вопросов, связанных с руководством процессом производства в рамках специализированных функций. Выполнение распоряжений руководителей производственных подразделений осуществляется в пределах их полномочий. Существуют проблемы по координацию действий по управлению.

Вариант 3

Предприятие «Молкомторг» является молочным минизаводом. Данное предприятие имеет молочный цех, цех по изготовлению творожной продукции, сырный цех, цех по изготовлению сладостей на основе молока. Для четкой организации работы на предприятии есть ряд отделов - финансовый, плановый, маркетинговый, производственный, которые непосредственно возглавляет директор. Руководители отделов осуществляют непосредственное руководство производством, каждый из них выступает в качестве единоначальника в соответствующем производстве, но приходиться постоянно согласовывать текущие вопросы производства, экономики, кадров с соответствующими функциональными службами.

Вариант 4

Предприятие «Экодом» занимается изготовлением и установкой пластиковых окон. У генерального директора имеется два помощника по технической и коммерческой части. Для продвижения товара на рынке в рыночных условиях на предприятии созданы отделы маркетинга и сбыта, транспортный отдел. Для контроля за качеством - технический и производственные отделы, а также конструкторское бюро. За счет четкой организации на предприятии существует качественная подготовка планов и вариантов решений, высокий уровень профессионализма персонала.

Вариант 5

Проектно – сметный институт «СметДВ» возглавляет генеральный директор. В данный момент в институте разрабатываются два проекта, имеющие каждый своего начальника. В непосредственном подчинении у генерального директора находятся: директор по науке, директор по производству, директор по маркетингу, директор по финансам. Для достижения конкретной цели предполагается разработка проекта, но существуют трудности в обеспечении баланса между руководителями.

Вариант 6

Предприятие «Мираж» осуществляет производство и установку входных дверей в трех регионах: Хабаровском и Приморском краях и Амурской области. Возглавляет предприятие генеральный директор, в его подчинении находятся руководители региональных производственных подразделений. Помощники руководителей производственных отделений контролируют деятельность функциональных служб отделения, координируя их деятельность. Структура характеризуется значительной иерархичностью вертикали управления.

Вариант 7

Предприятие «Экспо» осуществляет диверсифицированное производство трех видов продукции: телевизоров, одежды, продуктов питания. Возглавляет предприятие генеральный директор, в его подчинении находятся руководители цехов/отделений. Помощники руководителей производственных отделений контролируют деятельность функциональных служб отделения, координируя их деятельность. Каждое направление/отделение имеет конкурентное преимущество малой фирмы.

Вариант 8

ООО «Полимер» возглавляет директор. Два цеха компании осуществляют производство продукции из полимерных материалов, их возглавляют начальники, в подчинении которых находятся по 2 заведующих. В организации созданы отделы по маркетингу, финансам, НИОКР, персоналу. Руководители данных подразделений осуществляют влияние на производственные подразделения формально. Их задача - помогать в разработке конкретных вопросов и подготовке соответствующих решений, программ, планов.

Вариант 9

Штатная численность сотрудников организации составляет 24 человека. Возглавляет ООО «Прадис» директор, в подчинении которого находятся руководители отделов снабжения, производства и сбыта. Каждый руководитель сосредоточивает в своих руках управление всей совокупностью операций в своем отделе. В организации сформирована четкая система взаимных связей между руководителем и подчиненным.

Вариант 10

ООО «Техносфера» возглавляет директор. В подчинении директора находятся руководители функциональных служб по маркетингу, персоналу, НИОКР, финансам, производству. С целью разработки и ускоренного вывода на рынок новой продукции назначены 2 руководителя проектов, деятельность которых курируется непосредственно директором. В реализацию проектов вовлечены сотрудники функциональных подразделений.

Выбор варианта осуществляется по согласованию с преподавателем.

* 1. ***Тестовые задания***

**ИТОГОВЫЙ ТЕСТ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Для каждого вопроса может быть выбран только один ответ. Пожалуйста, выберите

один вариант ответа, который, на Ваш взгляд, соответствует правильному ответу.

1. **Внешний механизм управления поведением группы, индивидуальным уровнем поведения действует через:**

**а) организационную культуру и систему формальных и неформальных отношений, осуществляемых в данной организации;**

б) профессиональное и личностное развитие сотрудников организации;

в) ценности конкретных групп;

г) решение проблемных ситуаций в организации;

д) оценку деятельности сотрудников.

**2. Групповое** **давление – это процесс…**

а) управления группой, осуществляемый руководителем, как посредником между социальной властью (государством) и членами общности на основе правовых полномочий и норм, данных ему

б) формирования такого типа связей и отношений между ее членами, которые позволяют достигать их ценностно-ориентационного единства, наилучших результатов в совместной деятельности, избегать конфликтов и конфронтации

**в) влияния установок, норм, ценностей и поведения членов группы на мнения и поведение индивида**

г) управление поведением работника путём воздействия руководителя на группу

**3. К специфическим функциям организационной культуры относятся…**

**а) служить барьером для возникновения нежелательных тенденций и отрицательных ценностей, существующих во внешней среде**;

б) поддерживать динамическое равновесие между организацией и внешней средой;

**в) синтезировать интересы всех уровней организации, создавая ощущение идентичности интересов индивидов и отдельных групп;**

**г) включать в себя неформальные правила, которые указывают, как люди должны вести себя в процессе работы**;

д) обеспечивать успешную адаптацию новых работников в организацию.

**4. Социально-психологические методы исследования и выявления причин поведения сотрудников в организации:**

а) детерминизма, системности, единства сознания и деятельности

б) историко-генетический метод; сравнительный анализ суждений; метод, направленных на сбор, анализ, систематизацию и обобщение данных

в) **метод очевидного знания, метод авторитета, научное исследование (наблюдение анализ документов, опрос, эксперимент, тренинг, деловая игра)**

д) историко-генетический метод; метод очевидного знания; метод системного единства; метод авторитета.

**5. Внешняя структура личности учитывает**

а) потребности, стремления и ценностные ориентации личности;

б) опыт, навыки и умения личности;

в) личные связи индивидуума с другими людьми;

**г) принадлежность человека к социально-демографическим и профессионально-квалификационным группам;**

**д) принадлежность человека к партийным, религиозным и национальным группам.**

* 1. ***Рекомендации по оцениванию результатов достижения компетенций***

**Критерии оценки промежуточной аттестации по Организационному поведению:**

- Оценка **«зачтено»** выставляется, если обучающийся полностью ответил на два вопроса билета, а также на два дополнительных вопроса, заданных с целью раскрытия понимания студентом содержания финансового учета.

- Оценка **«не зачтено»** выставляется обучающемуся при отсутствии знаний по Истории управленческой мысли в соответствии с ФГОС ВО и программой обучения по дисциплине «Организационное поведение».

**Критерии оценки курсовых работ:**

* Оценка **«отлично»** ставится, если выполнены все требования к написанию и защите курсовой работы: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
* Оценка **«хорошо»** ставится, если основные требования к курсовой работе и ее защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём ; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
* Оценка **«удовлетворительно»** ставится, если имеются существенные отступления от требований к курсовому проекту. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании работы или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.
* Оценка **«неудовлетворительно»** ставится, если тема курсовой работы не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

**Критерии оценки докладов (рефератов):**

* Оценка **«отлично»** выставляется студенту, если содержание реферата полностью раскрывает избранную тему, работа носит творческий характер, содержит большое количество (до 10 ед.) использованных источников, копирование из Интернета сведено до минимума.
* Оценка **«хорошо»** выставляется студенту при раскрытии темы реферата.
* Оценка **«удовлетворительно»** выставляется студенту при представлении реферата по избранной теме и 50% ответов на вопросы преподавателя.
* Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется студенту при отсутствии реферата, доклада, сообщения по заданной теме и при отсутствии знаний в соответствии с ФГОС ВО и программой обучения по данной дисциплине.

**Критерии оценки участия в обсуждении (дискуссии):**

* Оценка **«зачтено»** выставляется, если студент принимает активное участие в обсуждении спорных вопросов и проблем по сообщениям других студентов, умеет аргументировать собственную точку зрения, владеет навыками публичной речи, точно использует экономическую терминологию.
* Оценка **«не зачтено»** выставляется, если студент не принимает активного участия в дискуссии; если у студента не сформированы компетенции, умения и навыки публичной речи, аргументации, ведения дискуссии, критического восприятия экономической информации.

**Критерии оценки индивидуального опроса обучающихся:**

* Оценка **«отлично»** выставляется, если студент показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области и основных вопросов теории; умеет давать аргументированные ответы; владеет терминологическим аппаратом и свободно владеет монологической речью.
* Оценка **«хорошо»** выставляется, если студент показывает прочные знания основных процессов изучаемой предметной области и основных вопросов теории; умеет давать аргументированные ответы; владеет терминологическим аппаратом и свободно владеет монологической речью; допускает одну - две неточности в ответе.
* Оценка **«удовлетворительно»** выставляется, если студент показывает недостаточную полноту знаний основных процессов изучаемой предметной области и основных вопросов теории; недостаточно умеет давать аргументированные ответы; недостаточно владеет терминологическим аппаратом и монологической речью; допускает несколько ошибок в содержании ответа.
* Оценка **«неудовлетворительно»** выставляется, если студент показывает незнание основных процессов изучаемой предметной области и основных вопросов теории; неумение давать аргументированные ответы; слабое владение терминологическим аппаратом и монологической речью; допускает серьезные ошибки в содержании ответа, что свидетельствует об отсутствии знаний у студента в соответствии с ФГОС ВО и программой обучения по дисциплине «Организационное поведение».

**Критерии оценки выполнения заданий краткой самостоятельной работы:**

* Оценка **«зачтено»** выставляется обучающемуся, если задания выполнены на 70% и более (за верное решение задачивыставляется положительная оценка – 1 балл).
* Оценка **«не зачтено»** выставляется обучающемуся, если задания выполнены менее, чем на 70% (за неверное решение задачи выставляется отрицательная оценка – 0 баллов).