

ФГАОУ ВО «МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ИНСТИТУТ  
МЕЖДУНАРОДНЫХ ОТНОШЕНИЙ (УНИВЕРСИТЕТ)  
МИД РОССИИ»

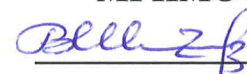
Факультет международного бизнеса и делового  
администрирования

КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА, МАРКЕТИНГА И  
ВНЕШНЕЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ИМ.И.Н.ГЕРЧИКОВОЙ

«УТВЕРЖДАЮ»

Декан факультета МБДА

МГИМО МИД России

 В.Н.Шитов

«1» октября 2017 г.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

*Организационное поведение*

*(наименование дисциплины (модуля))*

Направление подготовки

**38.03.02 «Менеджмент»**

*(шифр, название направления)*

Направленность (профиль) подготовки

**«Международный менеджмент»**

Квалификация – *Бакалавр*

Форма обучения

**Очная**

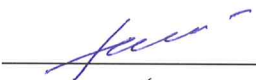
*(очная, очно-заочная и др.)*

Москва - 2017

Рабочая программа по дисциплине «Организационное поведение» составлена в соответствии с требованиями ОС ВО МГИМО по направлению подготовки «38.03.02 Менеджмент»

(шифр, название направления)

Автор(ы) программы: проф., к.э.н., проф. Соколова М.И.

Директор НБ МГИМО им. И.Г. Тюлина:  (ФИО)  
(подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании Кафедры Менеджмента, маркетинга и ВЭД факультета МБДА МГИМО МИД России.

Протокол заседания № 2 от «27» сентября 2017 г.

Подпись зав. кафедрой:  /Ф.И.О./

<b>Содержание</b>	<b>Стр.</b>
<b>1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы</b>	<b>4</b>
<b>2. Место дисциплины в структуре образовательной программы</b>	<b>6</b>
<b>3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся</b>	<b>7</b>
<b>4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий</b>	<b>7</b>
<b>5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине</b>	<b>15</b>
<b>6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине</b>	<b>17</b>
<b>7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины</b>	<b>23</b>
<b>8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины</b>	<b>23</b>
<b>9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)</b>	<b>24</b>
<b>10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине</b>	<b>25</b>
<b>11. Иные сведения и (или) материалы</b>	<b>25</b>
<b>12. Лист регистрации внесенных изменений</b>	<b>25</b>

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

Организационное поведение изучает поведение людей в организации и оценивает его влияние на результаты ее деятельности.

Целью курса является получение студентами теоретических знаний и приобретение практических навыков управления поведением людей на фирме, которые они смогут использовать в своей будущей работе. В процессе изучения данного курса обучающиеся должны освоить приемы и овладеть навыками оценки внутреннего состояния фирмы с точки зрения человеческого потенциала, научиться оценивать уровень конфликта в организации и находить пути разрешения конкретных ситуаций, получить необходимые знания для того, чтобы формировать работоспособные команды и правильно определять необходимый стиль лидерства.

Методика проведения практических занятий и компьютерные тесты представляют собой оригинальную разработку авторов программы. Активная форма семинаров открывает большие возможности для усвоения теоретического и практического материала.

Задачами курса являются

- закрепление теоретических знаний по курсу «Организационное поведение»,
- освоение различных подходов к управлению человеческим потенциалом организации, овладение принципами выбора оптимального стиля лидерства,
- изучение источников и путей проявления организационной культуры,
- изучение теоретических основ мотивации персонала,
- получение необходимых знаний для того, чтобы правильно формировать рабочие группы с учетом факторов групповой сплоченности и психологической совместимости, использовать при формировании команд типологические профили личности,
- овладение навыками управления конфликтными ситуациями.

Уровень освоения содержания курса должен позволить обучающимся хорошо ориентироваться в вопросах управления поведением групп, формирования организационной культуры, учитывать в своей деятельности возможности группового влияния, управлять конфликтными ситуациями с целью минимизации их отрицательного влияния и максимизации положительного.

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине Организационное поведение:

ОК-6	Способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>владеть:</b></li> <li>-культурой мышления</li> <li>• <b>знать:</b></li> <li>-как моделировать командную работу, вычлняя знания, необходимые для качественного анализа, и распределяя ответственность в их получении</li> <li>-базовые модели человеческого поведения</li> <li>• <b>уметь:</b></li> <li>- работать в коллективе</li> <li>- быть толерантным и коммуникативным</li> </ul>
ОК-7	способностью к самоорганизации и самообразованию	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>владеть:</b></li> <li>-исполнительской дисциплиной</li> <li>• <b>знать:</b></li> <li>-методологические основы организационного поведения</li> </ul>

<p><b>ОПК-2</b></p>	<p>способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений</p>	<p>-основные подходы к оценке типов личности -основы личностного и группового поведения</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>владеть:</b></li> <li>- навыками проведения индивидуальных и коллективных научных исследований</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>знать:</b></li> <li>- основы личностного и группового поведения</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>уметь:</b></li> <li>- работать в коллективе</li> <li>-организовать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта;</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>владеть:</b></li> <li>- культурой мышления</li> </ul>
<p><b>ОПК-3</b></p>	<p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>знать:</b></li> <li>-основы личностного и группового поведения</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>уметь:</b></li> <li>- моделировать командную работу, вычлняя знания, необходимые для качественного анализа, и распределяя ответственность в их получении</li> <li>работать в коллективе</li> <li>-работать в коллективе</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>владеть:</b></li> <li>-навыками проведения индивидуальных и коллективных научных исследований</li> </ul>
<p><b>ПК-1</b></p>	<p>в организационно-управленческой деятельности: 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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>знать:</b></li> <li>- основные теории мотивации</li> <li>-теории лидерства</li> <li>- основы личностного и группового поведения</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>уметь:</b></li> <li>- работать в команде</li> <li>-правильно оценивать сотрудников</li> <li>-проводить диагностику организационной культуры</li> </ul> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>владеть:</b></li> <li>- культурой мышления</li> <li>-методами мотивации</li> </ul>

ПК-2	<p>владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>знать:</b></li> <li>- основы личностного и группового поведения</li> <li>-основные подходы к разрешению конфликтов</li> <li>• <b>уметь:</b></li> <li>- работать в коллективе</li> <li>-управлять конфликтом</li> <li>-быть толерантным</li> <li>• <b>владеть:</b></li> <li>- навыками работы в команде</li> <li>-методами управления конфликтными ситуациями</li> </ul>
ДПК-3	<p>способен работать в мультикультурной среде и в международной команде</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>владеть:</b></li> <li>-культурой мышления</li> <li>• <b>знать:</b></li> <li>-как моделировать командную работу,</li> <li>-базовые модели человеческого поведения</li> <li>• <b>уметь:</b></li> <li>- работать в коллективе</li> <li>- быть толерантным и коммуникативным</li> </ul>

## 2. Место дисциплины в образовательной программе.

Дисциплина «Организационное поведение» входит в часть 1 СОС МГИМО по направлению «38.03.02 Менеджмент» степень «Бакалавр».

Самостоятельное направление в теории управления, получившее название *организационное поведение (organizational behavior)*, включено в качестве обязательного учебного курса в образовательный стандарт по ряду экономических специальностей.

В XXI столетии успех любой организации все в большей степени будет зависеть от ее сотрудников. Отражением этого в области науки и образования служит бурное развитие и широкое распространение знаний в области управления людьми. Именно искусство управления людьми становится в современных условиях решающим фактором, обеспечивающим конкурентоспособность предприятия и возможность его успешного развития.

Организационное поведение дополняет такие направления в современной теории менеджмента, как теория организации, организационная психология, управление персоналом и человеческими ресурсами, включая в себя систематический и научный анализ отдельных личностей, групп, организаций и фирм с целью понимания, прогнозирования и управления поведением индивидуумов и коллективов для улучшения показателей их работы, а в конечном итоге – и для повышения эффективности деятельности организаций, частью которых они являются.

Организационное поведение охватывает важные аспекты жизнедеятельности компании, связанные с межличностными и межгрупповыми отношениями внутри организации, поэтому данный учебный курс тесно связан с другими дисциплинами, в частности с курсами «Менеджмент», «Стратегический менеджмент», «Управление персоналом», «Психология», «Социология» и другими.

## 3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам

занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

### 3.1. Объём дисциплины (модуля) по видам учебных занятий (в часах)

Вид работы	Трудоемкость (в акад. часах)	Зачетные единицы
<b>Общая трудоемкость</b>	<b>108</b>	<b>3</b>
<b>Аудиторная работа</b>	<b>32</b>	
Лекции	16	
Практические занятия/семинары	16	
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>76</b>	
Проект		
Курсовые работы		
Рефераты		
Внеаудиторные самостоятельные работы	46	
Самоподготовка ( <i>самостоятельное изучение лекционного материала и материала учебников, подготовка к практическим занятиям, текущему контролю и т.д.</i> )	30	
<b>Виды текущего контроля</b>	Разбор практических ситуаций (кейсов) – письменно, компьютерный тест-контроль, презентация результатов самостоятельной работы.	
<b>Вид итогового контроля</b>	<b>Устный зачет</b>	

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

4.1. Разделы дисциплины (модуля) и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

Наименование разделов и тем	Дневная форма обучения			
	Количество часов (в акад. часах и/или кредитах)			
	Лекции	Практические занятия	Самостоят. работа	Всего часов по теме
Понятие и сущность организационного поведения. Методологические основы организационного поведения Организация как система.	2	2	10	14
Индивидуальное поведение в организации. Личностные основы поведения человека в организационном окружении.	4	2	10	16

Индивидуальное поведение в организации. Психология ответственности. Типы людей в бизнесе		4	6	10
Индивидуальное поведение в организации. Мотивация: основные понятия и концепции. Теории мотивации.	2	2	14	18
Индивидуальное поведение в организации. Стресс в жизни человека. Управление стрессом.	2		8	10
Управление поведением групп. Поведение групп в организации.		2	6	8
Управление поведением групп. Формирование эффективной команды	2		10	12
Управление поведением групп. Конфликты в организации	2	2	4	8
Организационная культура. Источники и области проявления.	2	2	8	12
Коллоквиумы Развитие концепций управления и организационного поведения Формирование эффективных команд Компьютерный тест-контроль				
<b>Итого по курсу:</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>76</b>	<b>108</b>

## 4.2 Содержание дисциплины (модуля), структурированное по разделам и темам.

### 1. Темы и их краткое содержание.

#### Тема 1. Понятие и сущность организационного поведения.

Понятие организационного поведения. Связь организационного поведения с другими дисциплинами. Основное содержание организационного поведения, его влияние на управленческие процессы и конкретные проявления результатов. Современные проблемы менеджмента. Модели организационного поведения. Управленческий взгляд на человеческую природу.

Предпосылки зарождения организационного поведения. Школа научного менеджмента. Классическая школа управления. Производственная психология и школа человеческих отношений. Школа поведенческих наук. Развитие теорий организационного поведения на современном этапе.

Поведенческие ресурсы управления. Модель управленческих ориентаций руководителя. Управление поведением клиентуры. Целевая направленность поведения.



## Тема 2. Организация как система.

Организация как объект управления. Организационная структура. Классификация организационных структур. Типы организаций по взаимодействию подразделений (групп).

Понятие организационной культуры. Источники организационной культуры. Общественные ценности, внешняя среда, внутренняя среда.

Области проявления организационной культуры. Организационная структура, стратегии отбора и социализации, классовые различия, мифы и символы, язык организации, ритуалы и церемонии.

Модель «организация/внешняя среда». Понятие рыночной и технологической среды. Типы организации по взаимодействию с внешней средой и их характеристика (механистическая, органическая, с технологической доминантой, с рыночной доминантой). Ценностные различия механистического и органического типов организаций.

Современный подход к управлению организацией. Рефрейминг. Реструктуризация. Оживление. Обновление. Характеристика основных этапов жизненного цикла организации.

Внешняя среда организации. Микровнешняя среда и макроокружение. Основные факторы микро- и макросреды.

## Тема 3. Личностные основы поведения человека в организационном окружении.

Основы представления о личности. Понятие личности. Поведение личности. Личность в структуре организации. Типы личности. Источник (локус) контроля.

Понятие и природа отношений. Содержание и динамика развития отношений. Модель отношений. Функции, выполняемые отношениями. Отношения сотрудников и эффективность работы организации.

Восприятие человеком окружения. Отбор информации и ее систематизация. Модель восприятия. Факторы, влияющие на восприятие. Способы восприятия, порождающие ошибки. Характеристика процесса вынесения суждений. Тенденции в процессе вынесения суждения. Теория атрибуции.

Базисные аксиомы человеческого поведения.

Понятие стресса. Источники стресса. Рабочие факторы стресса. Нерабочие факторы стресса. Поведенческие типы А и В.

Модель стресса. Характер влияния стресса на человека. Проявления стресса. Защитные стратегии.

Обучение и научение. Теории поощрения и научение. Модель опосредованного научения. Виды последствий поведения индивидуума. Формирование поведения. Косвенное научение. Перенос знаний.

Индивидуальное принятие решений. Модель рационального принятия решений.

Трехкомпонентная модель креативности. Ограниченная рациональность. Типичные ошибки характерные для процесса принятия решений. Стили принятия решений

Влияние индивидуальных различий и организационных ограничений на процесс принятия решений. Этика в принятии решений.

## Тема 4. Психология ответственности. Типы людей в бизнесе.

Возникновение и развитие типологии. Личность и типология. Типы индивидуального темперамента человека.

Психологические особенности разных типов личности. Экстраверты и интроверты. Интуитивный и сенсорный типы. Мыслительный и чувствующий типы. Решающий и воспринимающий типы.

Характеристика типологических профилей личности. Решетка Майерс – Бриггс. Основные принципы типологии поведения.

#### Тема 5. Мотивация.

Роль человеческого фактора в современном обществе. Подходы к поощрению работников. Понятие и механизм мотивации. Общая характеристика мотивационного процесса. Побуждения (мотивы), потребности, вознаграждения.

Теории мотивации. Многоаспектность мотивации.

Содержательные теории мотивации. Иерархия потребностей по А.Маслоу. Теория «достижения/власть» Д.МакКлелланда. Двухфакторная модель Ф.Герцберга. Модель ERG К.Альдерфера.

Процессные теории мотивации. Теория подкрепления. Теория ожиданий. Модель Портера-Лоулера. Теория справедливости.

Современные теории мотивации.

#### Тема 6. Поведение групп в организации.

Понятие группы, ее особенности. Типы групп и их структура. Общая характеристика группы. Размер группы, целевое назначение, природа образования, гомогенность, фоновые свойства, степень открытости, сплоченность, статус членов группы. Факторы, содействующие сплоченности группы. Последствия сплоченности.

Факторы, влияющие на формирование группы. Взаимодействие индивида и группы. Формальные и неформальные группы в организации. Возможности группового влияния.

Основные этапы развития. Функции и роли членов группы. Распределение ролей.

Влияние и подчинение в группе. Разновидности подчинения. Факторы, объясняющие подчинение. Факторы, влияющие на подчинение. Социальное воздействие. Роль большинства и меньшинства в достижении социального консенсуса.

Солидарное поведение. Виды солидарного поведения. Факторы, влияющие на солидарное поведение. Эффекты сотрудничества и конкуренции.

Методы группового принятия решений. Групповое мышление и групповой сдвиг. Преимущества и недостатки группового принятия решений.

#### Тема 7. Конфликты в организации.

Природа конфликта. Понятие и сущность конфликта. Виды конфликтов. Теория группового конфликта М. Шерифа (РТГК).

Основные стадии и механизм конфликта. Различные подходы к оценке конфликта и его влияния на деятельность организации. Оптимальный уровень конфликта. Теория вмешательства в конфликтные ситуации.

Причины конфликта и источники его возникновения. Основные этапы процесса конфликта.

Типы реакции на конфликт. Стили, методы и типология конфликтного поведения. Роль конфликта в современной организации.

## 2. Планы учебных занятий по дисциплине «Организационное поведение».

## **Занятия по теме: «Понятие и сущность организационного поведения. Современные проблемы менеджмента».**

1. Предпосылки зарождения организационного поведения.
2. Эволюция теорий управления процессами и людьми в организации.
3. Современные проблемы менеджмента.
4. Модели организационного поведения.
5. Организация как система. Понятие организации. Виды организаций.
6. Современный подход к управлению организацией.
7. Жизненный цикл организации.
8. Модель управленческих ориентаций руководителя.

### *Методические указания.*

На занятиях необходимо определить понятие и сущность организационного поведения, обращая внимание на возрастание роли человеческого фактора. Следует также остановиться на проблемах, связанных с развитием человеческого потенциала организации. Рассматривая вопросы эволюции теорий управления процессами и людьми необходимо особое внимание уделить факторам, которые обусловили переход от школы научного менеджмента к классической школе управления, а далее к производственной психологии, школе человеческих отношений и школе поведенческих наук. При этом акцент следует делать на проблемах, связанных с человеческими ресурсами компании.

При рассмотрении современных проблем менеджмента необходимо выявить общие и специфические проблемы, существующие в настоящее время в различных странах, а также оценить влияние глобализации на их возникновение и разрешение.

Рекомендуется обсудить различные типы организационных структур, выделяя типы организаций по взаимодействию подразделений и с точки зрения отношений организация – внешняя среда. Следует остановиться на роли организационной структуры в укреплении конкурентных позиций компании. Студенты должны уметь ориентироваться в факторах формирования макро- и микровнешней среды, в которой функционирует фирма, а также в факторах внутренней среды организации, определяющих ее конкурентные позиции.

При анализе ситуационной задачи целесообразно определить круг вопросов, входящих в сферу организационного поведения, задачи руководителя по управлению человеческими ресурсами, рассмотреть теории управления людьми, на которые ориентируются руководители компании, а также определить управленческие ориентации руководителей.

### Основная литература.

1. Зайцев Л.Г., Соколова М.И. Организационное поведение. Учебник. М.: Магистр, 2013.
2. Дементьева А.Г. Соколова М.И. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика. Учебник. М.: АСПЕКТ ПРЕСС, 2015
3. Соколова М.И. Организационное поведение: управление поведением людей в организации : учебник / М. И. Соколова ; МГИМО(У) МИД России. - М. : Проспект, 2011.

### Дополнительная литература.

1. Шелдрейк Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации. С-Пб., ПИТЕР, 2001.

2. Гутнов, Р.Р. Современная концепция управления человеческими ресурсами. - М. : Социум, 2007. - 205 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=55894>

### **Занятия по теме «Индивидуальное поведение в организации»**

1. Основы представления о личности.
2. Модель формирования отношений.
3. Базисная модель человеческого поведения.
4. Теория атрибуции. Фундаментальная ошибка атрибуции.
5. Модель восприятия, характеристика блоков ее составляющих.
6. Модель стресса.
7. Понятие и механизм мотивации. Роль мотивации и стимулирования руда в современных условиях.
8. Понятия «мотивация», «побуждения», «потребности», «вознаграждения», их использование в процессе мотивации.
9. Содержательные теории мотивации. Общие черты и различия подходов к мотивации А.Маслоу, К.Альдерфера, Ф.Герцберга и Д.МакКлелланда.
10. Процессные теории мотивации. Теория подкрепления. Теория ожиданий. Модель Портера-Лоулера. Теория справедливости.
11. Современные теории мотивации.
12. Практическое использование теорий мотивации.

#### *Методические указания.*

На занятиях необходимо остановиться на личностных основах поведения человека в организационном окружении, а также проблемах формирования эффективных команд. Рассматривая конкретные ситуационные задачи, следует обсудить факторы, определяющие поведение отдельного человека.

При подготовке к данному занятию студентам следует ознакомиться с литературой по теме и получить четкое представление о мотивационном процессе не только с теоретической, но и практической точки зрения. На семинарских занятиях необходимо подкреплять обсуждаемые теоретические вопросы практическими примерами.

При рассмотрении содержательных теорий мотивации основной акцент нужно сделать на сравнительном анализе различных подходов к мотивации.

При обсуждении процессных теорий мотивации следует обратить внимание на методы изменения поведения, которые рассматривает теория подкрепления. Целесообразно также рассмотреть ключевые моменты теории ожидания. При обсуждении модели Портера-Лоулера необходимо обратить внимание на существующие между переменными модели связи.

Сравнивая основные положения теории справедливости и теории ожидания, целесообразно предложить студентам смоделировать ситуацию, когда менеджеру предпочтительнее ориентироваться на одну из данных теорий.

На семинаре целесообразно обсудить видеоматериалы, иллюстрирующие эффективность нематериальных стимулов в процессе мотивации. В процессе дискуссии студенты должны высказать аргументированную точку зрения по каждой рассматриваемой ситуации.

Компьютерное практическое занятие предусматривает построение мотивационных предпочтений каждого студента с использованием пирамиды А.Маслоу и разработку на этой основе индивидуальной системы стимулирования.

В процессе решения конкретных ситуационных задач необходимо отработать навыки использования мотивации для повышения эффективности деятельности организации.

## Основная литература.

1. Зайцев Л.Г., Соколова М.И. Организационное поведение. Учебник. М.: Магистр, 2013.
2. Соколова М.И. Организационное поведение: управление поведением людей в организации. М: Проспект, 2011.

## Дополнительная литература.

1. Дементьева А.Г., Соколова М.И. Управление персоналом М.: Магистр, 2013.
2. Дементьева А.Г. Соколова М.И. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика. Учебник. М.: АСПЕКТ ПРЕСС, 2015
3. Зайцев Л.Г., Соколова М.И. Стратегический менеджмент. 2-ое издание. Учебник. М.: Магистр, 2013
4. Крылова Г.Д., Соколова М.И. Маркетинг. Учебник. М., Магистр, 2011.

## Занятия по теме «Управление поведением групп».

1. Психологическая типология: типы людей в бизнесе.
2. Основные принципы типологии.
3. Понятие «группа». Классификация групп. Группа и команда.
4. Влияние и подчинение в группе.
5. Сплоченность группы: сущность и содержание. Факторы, содействующие сплоченности. Последствия сплоченности.
6. Роль конфликта в современной организации.
7. Виды конфликтов.
8. Основные этапы процесса конфликта.
9. Типы индивидуальной реакции на конфликт.

### *Методические указания.*

В процессе занятий целесообразно отработать навыки принятия групповых решений, в связи с чем группа должна быть разбита на игровые команды (4-5 человек в команде). Каждая команда должна сформировать временную рабочую группу из 5-9 специалистов для выполнения определенного задания. При формировании группы необходимо учесть профессиональную подготовку и личностные качества специалистов. Группа должна быть работоспособной и эффективной.

Работа каждой команды включает в себя несколько этапов.

Этап 1. Определение численного состава временной рабочей группы и формирование требований к профессиональной подготовке ее членов и их психологическим характеристикам.

Этап 2. Уточнение желательного психологического профиля каждого члена группы (с использованием решетки Майерс – Бриггс).

Этап 3. Подбор наиболее подходящих по психологическому профилю кандидатур из числа обучающихся студентов для включения в состав группы. Оценка профиля кандидатов команда проводит экспертным путем.

Этап 4. Заполнение итоговой таблицы, включающей самооценку кандидатов. Самооценка психологического профиля проводится с использованием компьютерного теста Майерс – Бриггс.

### Итоговая таблица.

Специалист	Профессионал	Желательный	Кандидатуры	Экспертная	Самооценка
------------	--------------	-------------	-------------	------------	------------

ты, включенные в группу	льная и психологическая характеристика специалиста	психологический профиль специалиста	членов группы	оценка психологического профиля кандидата	ка кандидата в
1	2	3	4	5	6
Например, маркетолог, логистик и т.д.	Например, высшее техническое образование, жесткий к людям и т.д.	Например, ESTJ, INTP и т.д.	Например, Комаров И.С., Сергеев А.Н. и т.д.	Например, INFP, ESFJ и т.д.	Например, INFP, ESTP и т.д.

Этап 5. Оценка временной рабочей группы, сформированной другой командой, с точки зрения ее эффективности, возможности сотрудничать со структурными подразделениями компании, а также способности выполнить полученное задание.

Этап 6. Обсуждение полученных результатов. По итогам работы каждая команда готовит отчет и проводит его защиту.

Задания командам и исходная информация приведены в ситуации «Формирование временной рабочей группы».

Основная литература.

1. Зайцев Л.Г., Соколова М.И. Организационное поведение. Учебник. М.: Магистр, 2013.
2. Соколова М.И. Организационное поведение: управление поведением людей в организации. М: Проспект, 2011.

Дополнительная литература.

1. Дементьева А.Г., Соколова М.И. Управление персоналом. М.: Магистр, 2013.
2. Воробьев, Л.М. Стратегия и тактика управления человеческими ресурсами организации. - М. : Лаборатория книги, 2010. - 102 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=88669>

**Занятия по теме « Организационная культура».**

1. Понятие организационной культуры.
2. Источники организационной культуры.
3. Области проявления организационной культуры.

*Методические указания.*

При подготовке к занятиям студентам рекомендуется в дополнение к лекционному материалу ознакомиться с основной и дополнительной литературой по данной теме и получить четкое представление об источниках и путях проявления организационной культуры, о влиянии культуры общества, история фирмы на организационную культуру.

Особое внимание следует уделить практическим вопросам, связанным с управлением организационной культурой и ее созданием в новой организацией, а также обсудить помогает ли организации ее культура адаптироваться к внешним изменениям.

В процессе разбора ситуационной задачи, предложенной преподавателем, следует определить тип организационной культуры, сложившейся в конкретной организации.

Основная литература.

1. Зайцев Л.Г., Соколова М.И. Организационное поведение. Учебник. М.:Магистр, 2013.
2. Соколова М.И. Организационное поведение: управление поведением людей в организации. М: Проспект, 2011.
3. Дементьева А.Г. Соколова М.И. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика. Учебник. М.: АСПЕКТ ПРЕСС, 2015

Дополнительная литература.

1. Зайцев Л.Г., Соколова М.И. Стратегический менеджмент. 2-ое издание. Учебник. М.: Магистр, 2013
2. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. 3-е издание. Пер. с англ. под ред. Спивака В.А. С-Пб.: ПИТЕР, 2012.

## **5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

### **5.1. Примерная тематика письменных работ.**

1. Развитие теорий организационного поведения на современном этапе.
2. Процесс глобализации мировой экономики и его влияние на человеческий потенциал организации.
3. Управление человеческими ресурсами организации в условиях стратегических возмущений.
4. Управление сопротивлением при проведении стратегических преобразований.
5. Роль человеческого фактора в разработке и принятии стратегических решений компании.
6. Роль человеческого фактора в управлении ТНК в условиях глобализации.
7. Стили корпоративного управления в зарубежных странах (на примере конкретной страны).
8. Проблемы управления многонациональными командами.
9. Зарубежный опыт управления многонациональными командами.
10. Формирование и развитие организационной культуры в международных компаниях.
11. Использование российскими предприятиями зарубежного опыта развития организации.
12. Управление межкультурными различиями в современных корпорациях.
13. Формирование кадровой политики в рамках комплекса маркетинга.
14. Практическое использование теорий мотивации в современных условиях.
15. Особенности мотивации в разных культурах.
16. Роль формальных и неформальных групп в компании.
17. Роль большинства и меньшинства в достижении социального консенсуса.
18. Влияние культуры на практику управления.
19. Власть и политика в организации (на примере конкретной компании).
20. Глобальный и традиционный менеджер. Можно ли поставить знак равенства?

### **5.2.Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету по всему курсу.**

1. Развитие концепций управления и организационного поведения.
2. Производственная психология и школа человеческих отношений.
3. Школа поведенческих наук.
4. Современные проблемы менеджмента.
5. Понятие организационного поведения. Его сущность и содержание.
6. Характеристика организации как системы.
7. Общие типы организаций и их характеристика.
8. Современный подход к управлению организацией.
9. Жизненный цикл организации.
10. Ценностные различия механистического и органического типов организации.
11. Поведенческие ресурсы управления. Модель управленческих ориентаций руководителя.
12. Управление поведением клиента. Типы поведения по отношению к клиенту.
13. Основы представления о личности.
14. Модель формирования отношений.
15. Базисная модель человеческого поведения.
16. Теория атрибуции. Фундаментальная ошибка атрибуции.
17. Модель восприятия, характеристика блоков ее составляющих.
18. Модель опосредованного научения.
19. Психологическая типология: типы людей в бизнесе.
20. Основные принципы типологии.
21. Характерные черты, присущие экстравертам и интровертам, влияющие на эффективность их работы.
22. Подходы к сбору информации: сенсорный и интуитивный типы людей.
23. Процесс принятия решений: мыслительный и чувствующий, решающий и воспринимающий типы людей.
24. Источники стресса.
25. Модель стресса.
26. Процесс рационального принятия решений.
27. Индивидуальные различия и организационные ограничения в принятии решений.
28. Понятие «группа». Классификация групп. Группа и команда.
29. Основные этапы развития группы.
30. Влияние и подчинение в группе.
31. Сплоченность группы: сущность и содержание. Факторы, содействующие сплоченности. Последствия сплоченности.
32. Виды солидарного поведения.
33. Основы социального влияния.
34. Подражание, подчинение и приспособление. Рефлекторная реакция на власть.
35. Роль большинства и меньшинства в достижении социального консенсуса.
36. Традиции организации и их значение для формирования организационной культуры.
37. Источники организационной культуры.
38. Области проявления организационной культуры.
39. Процесс возникновения и развития конфликта и его природа.
40. Условия и причины возникновения конфликтных ситуаций.
41. Модель индивидуальных типов реакции на конфликт.
42. Общая характеристика мотивационного процесса. Многоаспектность мотивации.
43. Содержательные теории мотивации.
44. Процессные теории мотивации.

### **5.3. Виды самостоятельной внеаудиторной работы бакалавров:**

- самостоятельные домашние письменные работы,
- самостоятельное изучение разделов курса,



- повторение лекционного материала и материала учебников,
- подготовка к практическим занятиям, текущему контролю,
- подготовка презентаций,
- работа в командах по выполнению заданий на семинарах.

#### 5.4. Порядок отработки студентами пропущенных занятий.

Независимо от причины отсутствия на занятиях, все пропущенные темы должны быть отработаны. По выбору преподавателя отработка может приходиться в форме собеседования или в форме письменной работы студента. Рекомендуется в этом случае предлагать студентам провести анализ практической ситуации. В учебнике «Организационное поведение» (Зайцев Л.Г., Соколова М.И., М.: Магистр, 2013), приводятся материалы, которые могут быть использованы как для домашнего задания студентам, так и для отработок по отдельным темам занятий.

В зависимости от количества пропущенных занятий преподаватель составляет для студента задание соответствующей степени сложности.

### 6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине Организационное поведение.

#### 6.1 Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине Маркетинг.

Фонд оценочных средств (ФОС) создан в соответствии с требованиями СОС МГИМО для аттестации обучающихся на соответствие их учебных достижений поэтапным требованиям соответствующей образовательной программе (ОП) для проведения промежуточной аттестации обучающихся.

Фонд оценочных средств – комплект методических материалов, нормирующих процедуры оценивания результатов обучения, т.е. установления соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям образовательных программ, рабочих программ модулей (дисциплин).

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания:

- валидность (объекты оценки должны соответствовать поставленным целям обучения);
- надежность (отражает точность, степень постоянства, стабильности, устойчивости результатов оценивания при повторных предъявлениях);
- системность оценивания (циклический характер оценивания);
- соответствие содержания материалов оценочных средств уровню и стадии обучения;
- наличие четко сформулированных критериев оценки для каждого контрольного мероприятия;
- максимальная объективность используемых процедур и методов оценки;
- использование СОС не только в качестве средства оценивания, но и обучения.

#### 1) Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

№ п/п	Код контролируемой компетенции (или её части) и ее формулировка	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Наименование оценочного средства
1.	Способностью работать в	Все разделы дисциплины	Презентация

	коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);		результатов командной работы
2.	Способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7);	Личностные основы поведения человека в организационном окружении Психология ответственности. Типы людей в бизнесе.	Презентация результатов индивидуальной работы Кейс-задача Тест
3.	Способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ОПК-2);	Развитие концепций управления и организационного поведения Формирование эффективных команд	Презентация результатов командной работы Кейс-задача
4.	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 (ОПК-3);	Развитие концепций управления и организационного поведения Мотивация. Психология ответственности. Поведение групп в организации.	Уровень организации работы в команде
5.	<i>в организационно-управленческой деятельности:</i> владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1);	Все разделы дисциплины	Презентация результатов командной работы Оценка выполнения проекта Кейс-задача
6.	владением различными способами разрешения конфликтных	Управление поведением групп.	Кейс-задача Уровень

	ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде (ПК-2);	Конфликты в организации	подготовки и проведения дискуссии
7.	Способен работать в мультикультурной среде и в международной команде (ДПК-3);	Все разделы программы	Оценка результатов командной работы Видеотренинг

**2а) Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования.**

№/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1.	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Работа проходит в командах.	Задания для решения кейс-задачи (кейсы представлены в учебнике: Зайцев Л.Г., Соколова М.И. Организационное поведение, М.:Магистр, 2013
2.	Презентация результатов командной работы Проведение дискуссии	Дискуссионное обсуждение предложений каждой команды по решению поставленной проблемы.	Задания представлены в учебнике (см. п.2)
3.	Видеотренинг	Обсуждение видеоматериала, в ходе которого выдвигаются альтернативные варианты решения проблемы	Учебные фильмы. Видеоматериалы по деятельности компаний
4.	Тест	Компьютерный тест-контроль по всему материалу с выборкой вопросов из общей базы.	Примеры вопросов теста приведены в программе дисциплины.

## **2б) Описание шкал оценивания**

### **Формы контроля по курсу. Критерии оценки знаний, умений, навыков.**

**Итоговый контроль.** Для контроля усвоения данного курса учебным планом предусмотрен зачет, который проводится в устной форме.

**Текущий контроль.** В процессе изучения курса выполняются промежуточные контрольные задания. Результаты выполнения этих заданий являются основанием для выставления оценок текущего контроля. Выполнение всех заданий является обязательным для всех слушателей. Слушатели, не выполнившие в полном объеме все эти задания, не допускаются к сдаче зачета.

### **Оценка качества знаний студентов в течение семестра с использованием различных форм промежуточного контроля.**

1. При оценивании знаний студентов при проверке **письменных работ, письменного разбора кейсов и письменных домашних заданий** оценка выставляется по каждому вопросу. Итоговая оценка за работу является среднеарифметической оценкой по всем включенным в работу вопросам.

- ❖ Оценка отлично (90 – 100 %) выставляется за полный, четко структурированный, лаконичный ответ, содержащий корректно использованную терминологию, грамотно изложенный экономическим языком.
- ❖ Оценка хорошо (74 - 89 %) выставляется за неполный или слишком многословный ответ, содержащий излишнюю информацию, не относящуюся к вопросу; за ответ, содержащий ошибку, не носящую принципиального характера; содержащий корректно использованную терминологию, грамотно изложенный экономическим языком.
- ❖ Оценка удовлетворительно (61 - 74 %) выставляется за неполный или слишком многословный ответ, содержащий излишнюю информацию, не относящуюся к вопросу; с неточно использованной терминологией, нарушением логики изложения.
- ❖ Оценка неудовлетворительно (до 61 %) выставляется за неправильный ответ; продемонстрировавший отсутствие знаний по рассматриваемому вопросу.

Если письменная домашняя работа не сдана в срок без уважительной причины оценка снижается на 15%

2. При оценивании выполненных студентами **практических заданий**:

- ❖ Оценка отлично (90 – 100 %) выставляется, если:
  - ◆ Работа выполнена самостоятельно по утвержденной процедуре
  - ◆ Структура работы соответствует полученному заданию
  - ◆ Выводы грамотно сформулированы, обоснованы и соответствуют исходной информации
  - ◆ Студент правильно и аргументировано ответил на все вопросы при защите работы
- ❖ Оценка хорошо (74 - 89 %) выставляется, если:
  - ◆ Работа выполнена самостоятельно по утвержденной процедуре
  - ◆ Структура работы соответствует полученному заданию
  - ◆ Не все выводы соответствуют исходной информации, нарушена логика изложения материала
  - ◆ Студент правильно ответил не на все вопросы при защите работы
- ❖ Оценка удовлетворительно (61 - 74 %) выставляется, если:
  - ◆ Работа выполнена самостоятельно, но с нарушением утвержденной процедуры
  - ◆ Структура работы не полностью соответствует полученному заданию

- ◆ Не все выводы соответствуют исходной информации, нарушена логика изложения материала
  - ◆ Студент не смог правильно ответить на вопросы при защите работы
- ❖ Оценка неудовлетворительно (до 61 %) выставляется, если:
- ◆ Работа выполнена не самостоятельно
  - ◆ Структура работы не соответствует полученному заданию
  - ◆ Выводы не обоснованы, нарушена логика изложения материала
  - ◆ В работе допущены ошибки
  - ◆ Студент не смог правильно ответить на вопросы при защите работы

Если практическое задание не выполнено в срок без уважительной причины оценка снижается на 15%

3. При проведении **компьютерного тест-контроля** знаний студентов компьютерная программа оценивает результат ответов студентов на предложенные вопросы. Если студент ответил правильно на:

- ◆ более 90% вопросов, ему выставляется оценка «отлично»
- ◆ 74 – 89% - оценка «хорошо»
- ◆ 61 – 74% - оценка «удовлетворительно»
- ◆ менее 61% - оценка «неудовлетворительно»

**3) Типовые задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков в ходе проведения промежуточной аттестации**

**3а) Вариант ситуаций для разбора при проведении промежуточного контроля.**

#### **Ситуация «Формирование временной рабочей группы».**

Компания «Сирена» несколько лет успешно работает на рынке минеральных удобрений. В настоящее время руководство компании начинает осуществление нескольких новых проектов, в связи с чем принято решение о формировании временных рабочих групп для их разработки и реализации.

В ближайшее время необходимо сформировать временные рабочие группы для:

- 1) разработки и выведения на рынок Восточной Европы принципиально нового продукта;
- 2) модификации и поддержания на рынке стран СНГ хорошо зарекомендовавшего себя товара;
- 3) проведения полевых исследований и разработки плана вывода на рынок Западной Европы продукта, находящегося в стадии разработки.

Дополнительная информация.

Компания «Сирена» ориентируется на матричную организационную структуру.

Руководители различных подразделений компании имеют следующие психологические профили: маркетингового отдела - ISFP, отдела сбыта - ESFJ, финансового отдела - ESTP, отдела логистики - ENTJ, отдела кадров - ESTJ, отдела Восточной Европы - INFJ, отдела Западной Европы - ESTJ, отдела стран СНГ - INTP.

Задания.

1. Сформировать временные рабочие группы из 5-9 специалистов для выполнения каждого задания. При формировании группы необходимо учесть профессиональную подготовку и личностные качества специалистов.
2. Оценить психологическую совместимость и работоспособность созданных рабочих групп.

### **3б) Вариант вопросов тест-контроля.**

1. При увеличении численности группы эффективность ее деятельности всегда возрастает.

- да
- нет

2. По целевому назначению группы делятся на :

- формальные
- первичные
- социальные
- целевые
- малые
- неформальные

3. Разновидности подчинения являются:

- согласие
- солидарность
- сопричастность
- социальное воздействие

4. К факторам, содействующим сплоченности группы относятся:

- успех
- общие цели
- сложность вступления в группу
- внешняя угроза
- усиление влияния и подчинения
- малочисленность
- высокая или низкая производительность

5. В условиях, когда власть сторонников преобразований в организации ограничена, а временные рамки достаточно широки, целесообразно использовать:

- принудительный подход к подавлению сопротивления
- адаптивный метод
- кризисное управление
- метод управляемого сопротивления

6. Процесс приобретения человеком тех или иных типов и навыков поведения посредством наблюдения и подражания относится к:

- социальному научению
- оперантному обуславливанию
- условно-рефлекторному научению

7. Корпоративные мероприятия, доска почета, грамота, фирменная символика относятся к стимулам:

- квази-материальным
- коммуникативным
- формализованным
- неформализованным
- групповым

8. Похвала, обсуждение интересов работника, внимание к личности относятся к стимулам:

- квази-материальным
- коммуникативным
- формализованным
- неформализованным
- групповым
- сохранения

## 7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

### Основная литература.

1. Зайцев Л.Г., Соколова М.И. Организационное поведение. Учебник. М.: Магистр, 2013.
2. Соколова М.И. Организационное поведение: управление поведением людей в организации : учебник / М. И. Соколова ; МГИМО(У) МИД России. - М. : Проспект, 2011.

### Дополнительная литература.

1. Воробьев, Л.М. Стратегия и тактика управления человеческими ресурсами организации. - М. : Лаборатория книги, 2010. - 102 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=88669>
2. Гутнов, Р.Р. Современная концепция управления человеческими ресурсами. - М. : Социум, 2007. - 205 с. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=55894>
3. Дементьева А.Г. Соколова М.И. Управление человеческими ресурсами. Теория и практика. Учебник. М.: АСПЕКТ ПРЕСС, 2015
4. Дементьева А.Г., Соколова М.И. Управление персоналом М.: Магистр, 2013.
5. Зайцев Л.Г., Соколова М.И. Стратегический менеджмент. 2-ое издание. Учебник. М.: Магистр, 2013
6. Крылова Г.Д., Соколова М.И. Маркетинг. Учебник. М., Магистр, 2011.
7. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. 3-е издание. Пер. с англ. под ред. Спивака В.А. С-Пб.: ПИТЕР, 2012.
8. Шелдрейк Дж. Теория менеджмента: от тейлоризма до японизации. С-Пб., ПИТЕР, 2001.

## 8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины,

	<p>материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.</p>
<p>Практические занятия</p>	<p>Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам структуре и содержанию дисциплины. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с Интернет-источниками (сайты конкретных компаний по заданию преподавателя).</p>
<p>Контрольная работа/индивидуальные задания</p>	<p>Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Подготовка сообщений и презентаций по изученным источникам.</p>
<p>Реферат/курсовая работа</p>	<p>При подготовке курсовой работы (реферата) слушатель должен изучить отечественную и зарубежную литературу по исследуемой проблематике. Сформулировав определенный взгляд на анализируемую тему, магистрант составляет план курсовой работы (реферата), отражающий логику изложения материала.</p> <p>Работа должна быть посвящена анализу узкого вопроса. При подготовке работы необходимо учитывать, что в ней должен найти отражение международный аспект.</p> <p>Курсовая работа состоит из введения, двух глав, заключения. библиографии, приложения. Во введении отражается актуальность выбранной темы, ее практическая направленность, изученность в России и за рубежом, цель и задачи работы, ее структура. Первая глава имеет теоретическую направленность и содержит обзор того, что наработано по данной проблематике. Вторая глава носит практический характер, в ней анализируется практика использования организациями теоретических положений, изложенных в первой главе. В заключении излагаются выводы автора (в соответствии с целью и задачами исследования, сформулированными во введении). Название работы должно быть конкретизировано, то есть содержать:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>◆ либо название компании, деятельность которой анализируется во второй главе работы,</li> <li>◆ либо страны, фирмы которой используются в качестве примеров</li> <li>◆ либо отрасли, которая исследуется в работе.</li> </ul> <p>Объем курсовой работы 25-30 страниц.</p> <p>При подготовке реферата и /или курсовой работы студент должен опираться в первую очередь на изучение монографической и учебной литературы. При подготовке практической части курсовой работы целесообразно использовать также материалы периодической печати и Интернет-источники.</p>
<p>Подготовка к экзамену (зачету)</p>	<p>При подготовке к экзамену (зачету) необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.</p>



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

Методика занятий предусматривает использование электронных изданий (чтение лекций с использованием слайд-презентаций, электронного курса лекций, графических объектов, видео- аудио- материалов, представленных преподавателем и через Интернет.

Также используется специализированная программа компьютерного тест-контроля по курсу Организационное поведение, которая базируется на вопросах, подготовленных преподавателем. Программы тест-контроля используются для текущего контроля знаний студентов и в качестве первого этапа при приеме зачета.

Взаимодействие с обучающимися осуществляется не только в аудитории, но и посредством электронной почты.

Интерактивные формы проведения занятий:

- практика компьютерной подготовки лекционного материала, разработаны и используются «электронные презентации».

## **10. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Список учебно-лабораторного оборудования.

Компьютерный класс на 20 человек (21 компьютер, включая преподавательский) с выходом в Интернет. Компьютеры объединены в сеть. Класс должен быть оборудован мультимедийным проектором, цветным принтером, сканером и ксероксом.

Программные, технические и электронные средства обучения и контроля знаний слушателей:

- программа компьютерного тестирования для контроля знаний студентов (разработка авторов программы),
- видеоматериалы по типам модели восприятия, мотивации (подготовлены автором курса),

## **11. Иные сведения и (или) материалы**

Практические занятия проводятся в интерактивной форме: конференции в форме круглых столов, дискуссии, презентации и т.д. Активно применяется методика кейс-стади, в том числе и с просмотром учебных фильмов. Проводятся деловые игры.

## **12. Лист регистрации внесенных изменений**

*в рабочую программу дисциплины «Организационное поведение»*

(наименование дисциплины)

образовательной программы по направлению подготовки «38.03.02 Менеджмент»

(наименование, шифр)

Внесены изменения в список рекомендуемой литературы.

Рабочая программа дисциплины актуализирована на 2017/2018 уч. год. Протокол заседания кафедры №2 от «20» сентября 2017 года.

*в рабочую программу дисциплины «Организационное поведение»*

(наименование дисциплины)

образовательной программы по направлению подготовки «38.03.02 Менеджмент»  
(наименование, шифр)

Внесены изменения в титульный лист и количество аудиторных и внеаудиторных часов.

Рабочая программа дисциплины актуализирована на 2018/2019 уч. год. Протокол заседания кафедры № 2 от «27» сентября 2018 года.