

Частное образовательное учреждение высшего образования

«Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»

УТВЕРЖДАЮ:

Первый проректор - проректор по учебной
работе и дистанционному обучению



В.В. Закурдаева

«31» августа 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.Б.23 «Организационное поведение»

(для ОФО, ЗФО)

Направление подготовки

38.03.02 Менеджмент


Профиль подготовки


Менеджмент организации

Курск 2019

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО по 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.01.2016 г. № 7.

Разработчики:

Профессор МЭБИК Гусева И.В. 
(занимаемая должность) (ФИО) (подпись)

Доцент МЭБИК Кузьмина С.Н. 
(занимаемая должность) (ФИО) (подпись)

Рабочая программа дисциплины одобрена на заседании кафедры гуманитарных и социальных дисциплин

Протокол №1 от «31» августа 2019 г.

Заведующий кафедрой: к.и.н., доцент МЭБИК Веревкина Ю.И. 
(ученая степень, звание, Ф.И.О.) (подпись)

1. Цель и задачи освоения дисциплины:

Целью освоения дисциплины «Организационное поведение» является приобретение обучающимися знаний, умений и навыков, необходимых специалистам по управлению персоналом организаций, предприятий и учреждений деловой сферы для формирования и поддержания социально-психологической трудовой среды, благоприятной для реализации основных функций, вытекающих из целей организации и производственных задач структурных подразделений.

Задачи:

- способность ориентироваться в особенностях формальной и неформальной структуры организации
- профессионально участвовать в формировании гуманистически ориентированной организационной культуры
- владеть навыками выстраивания эффективных коммуникаций с учетом производственных особенностей компании
- способствовать разрешению внутриорганизационных конфликтов
- осознавать целостную совокупность причин поведения людей на рабочем месте
- понимать механизмы взаимосвязи поведения сотрудников и эффективности организации.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б.1.Б.23 Организационное поведение относится к базовым дисциплинам основной образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.02. Менеджмент. Изучается в 6 семестре после освоения таких дисциплин как Философия, Психология, Культура речи и деловое общение, Основы самоменеджмента, Социология управления, Теория менеджмента

Учебная дисциплина «Организационное поведение» взаимосвязана с другими образовательной программы бакалавриата 38.03.02 Менеджмент, такими как: Управление персоналом организации, Управление трудовыми ресурсами, Управление социальным развитием организации, изучению которых она предшествует в качестве основы для понимания закономерностей поведения индивида и группы, общения и совместной деятельности членов профессиональной команды, включенных в сложное организационное взаимодействие

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Знать:

- теоретические основы изучения организационного поведения, ведущие психологические и социологические концепции, применяемые при исследовании поведения людей.
- Иметь четкие представления об объекте и предмете дисциплины «Организационное поведение», теоретических и практических проблемах, составляющих предмет исследования данной дисциплины.
- Знать основные теоретические модели организационного поведения, теории лидерства и регуляторы организационного поведения, систему понятий организационного поведения.
- Закономерности групповой динамики. Индикаторы качества организационного поведения. Методы диагностики организационного поведения. Основные модели и способы диагностики организационной культуры.
- Основные направления изменений бизнес-организаций. Будущее организационного поведения. Источники научной информации по организационному поведению.
- Знать корпоративные коммуникационные каналы и средства передачи

информации, владеть навыками информационного обеспечения процессов внутренних коммуникаций

Уметь:

- пользоваться специальной литературой с целью практического применения содержащихся в ней знаний для разрешения проблемных социально-психологических ситуаций, возникающих в процессе работы организаций и их структурных единиц.
- Диагностировать характер причин организационных конфликтов.
- Анализировать состояние коммуникаций в организации. Готовить практические рекомендации по улучшению социально-психологического климата в трудовых коллективах.
- Диагностировать характер культуры конкретной организации. Применять знания в области организационного поведения для анализа поведения работников в конкретных бизнес-организациях.
- Использовать знания в области организационного поведения для решения актуальных проблем управления персоналом.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить:

обобщенную трудовую функцию: выполнение работ по конструированию эффективных коммуникационных сетей, по сопровождению деловых встреч, переговорных процессов, созданию бесконфликтной организационной среды

трудовые функции:

- выявление необходимых компонентов организационных сетей для коммуницирования;
- обучение сотрудников основам бесконфликтного общения, в том числе, в современной информационной среде;

трудовые действия:

- подготовка и проведение деловых встреч, переговоров;
- организация обучения сотрудников правилам ведения деловых бесед, телефонных переговоров с применением современных информационных технологий.

общекультурную, общепрофессиональную и профессиональную компетенции:

ОК-6: способность к самоорганизации и самообразованию;

ОПК-4: способностью осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации.

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

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		6
Контактная работа (всего)	54,4	54,4
В том числе:		
Лекции	18	18
Практические занятия (ПЗ)	36	36
Контактная работа на промежуточной аттестации	0,4	0,4

Самостоятельная работа (всего)	89,6	89,6
Контроль		
ИТОГО (часов/з.е.):	144	144

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		8
Контактная работа (всего)	12,4	12,4
В том числе:		
Лекции	4	4
Практические занятия (ПЗ)	8	6
Лабораторные работы (ЛР)		
Контактная работа на промежуточной аттестации	0,4	0,4
Самостоятельная работа (всего)	128	128
Контроль	3,6	3,6
ИТОГО (часов/з.е.):	144/4	144/4

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Разделы/темы дисциплины и виды занятий

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекции	Практические занятия	СРС	Всего
1	РАЗДЕЛ 1. Теоретические основы организационного поведения	6	12	48	66
1.1	Теории поведения человека в организации	1	2	6	9
1.2	Организация как система: анализ и конструирование	1	2	6	9
1.3	Личностные основы поведения человека в организационном окружении	1	2	6	9
1.4	Коммуникативное поведение человека в организации	1	2	9	12
1.5	Мотивация и результативность организации	1	2	11	14
1.6	Лидерство в организации	1	2	10	13
2	РАЗДЕЛ 2. Управление группой	6	12	21	39
2.1	Персональное развитие в организации	2	4	6	12
2.2	Формирование группового поведения в организации	2	4	8	14
2.3.	Управление поведением группы	2	4	7	13

3	РАЗДЕЛ 3. Управление развитием организации	6	12	20,6	38,6
3.1	Влияние организационной культуры на эффективность организации	2	4	6	12
3.2	Управление изменениями и нововведениями в организации	2	4	8	14
3.3	Управление поведением организации	2	4	6,6	12,6
	Контактная работа на промежуточной аттестации			0,4	
	ИТОГО	18	36	89,6	144

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекции	Практические занятия	СРС	Всего
1	РАЗДЕЛ 1. Теоретические основы организационного поведения	2	4	44	50
1.1	Теории поведения человека в организации	0,5	1	8	9,5
1.2	Организация как система: анализ и конструирование	0	0,5	8	8,5
1.3	Личностные основы поведения человека в организационном окружении	0	0,5	8	8,5
1.4	Коммуникативное поведение человека в организации	0,5	1	6	7,5
1.5	Мотивация и результативность организации	0,5	0,5	6	7
1.6	Лидерство в организации	0,5	0,5	8	9
2	РАЗДЕЛ 2. Управление группой	1	2	40	43
2.1	Персональное развитие в организации	0,5	1	13	14,5
2.2	Формирование группового поведения в организации	0,5	0,5	13	14
2.3.	Управление поведением группы	0	0,5	14	14,5

3	РАЗДЕЛ 3. Управление развитием организации	1	2	44	47
3.1	Влияние организационной культуры на эффективность организации	0,5	1	16	17,5
3.2	Управление изменениями и нововведениями в организации	0,5	0,5	16	17
3.3	Управление поведением организации	0	0,5	12	12,5
	Контактная работа на промежуточной аттестации				0,4
	<i>Контроль</i>				3,6
	ИТОГО	4	8	128	144

5.2. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1	РАЗДЕЛ 1. Теоретические основы организационного поведения	<p>Тема 1. Теории поведения человека в организации</p> <p>Понятие организационного поведения. Связь организационного поведения с другими дисциплинами. Основное содержание организационного поведения, его влияние на управленческие процессы и конкретные проявления результатов.</p> <p>Модели организационного поведения. 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.</p> <p>Поведенческие ресурсы управления. Модель управленческих ориентации руководителя. Управление поведением клиентуры. Целевая направленность поведения.</p> <p>Тема 2. Организация как система: анализ и конструирование</p> <p>Организация как объект управления. Организационная структура. Классификация организационных структур. Типы организаций по взаимодействию подразделений (групп). Модель «организация/внешняя среда». Понятие рыночной и технологической среды.</p> <p>Типы организации по взаимодействию с внешней средой и их характеристика (механистическая, органическая, с технологической доминантой, с рыночной</p>

доминантой). Ценностные различия механистического и органического типов организаций.

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

Тема 3. Личностные основы поведения человек ав организационном окружении

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

Возникновение и развитие типологии. Основные принципы 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.

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.

Тема 4. Коммуникативное поведение человека в организации

Двухсторонний коммуникативный процесс. Потенциальные проблемы коммуникаций. Нисходящие и восходящие коммуникации. Проблемы и методы восходящих коммуникаций. Формы коммуникаций в организации: горизонтальные, электронные, неформальное общение, слухи.

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.

		<p>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. Управление стрессом. Индивидуальные методы управления стрессом. Роль организации в управлении стрессом.</p> <p>Личностное деловое поведение: саморегуляция, инициативное деловое поведение. Удовлетворенность сотрудников трудовой деятельностью.</p> <p style="text-align: center;">Тема 5. Мотивация и результативность организации</p> <p>Роль человеческого фактора в современном обществе. Подходы к поощрению работников. Понятие и механизм мотивации. Общая характеристика мотивационного процесса. Побуждения (мотивы), потребности, вознаграждения.</p> <p>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.</p> <p>Процессные теории мотивации. Теория подкрепления. Теория ожиданий. Модель Портера — Лоулера. Теория справедливости.</p> <p>Современные теории мотивации. Взаимообусловленность мотивации персонала и результативности организации.</p> <p style="text-align: center;">Тема 6. Лидерство в организации</p> <p>Власть в организации. Каналы власти. Власть принуждения. Власть влияния. Власть компетенции. Власть информации. Власть должностного положения. Власть авторитета. Власть награждать.</p> <p>Понятие лидерства. Лидерство и руководство. Лидер и менеджер. Проблемы лидерства, его природа и сущность.</p> <p>Личностный, поведенческий, процессный и ситуационный подходы к лидерству. Исследования К. Левина. Деспотичное лидерство, лидерство, допускающее участие (открытое, демократическое), номинальное лидерство (laissez-faire). Теории лидерства. «Решетка» лидерства. Теория трансформирующего лидерства. Теория вертикальной парной связи. Модель случайного лидерства Фидлера. Модель П. Херши и К. Бланшарда. Нормативная модель Врума — Йеттона — Яго. Заменители лидерства.</p>
2	<p>РАЗДЕЛ 2. Управление</p>	<p style="text-align: center;">Тема 7. Персональное развитие в организации</p> <p>Понятие карьеры. Факторы, определяющие успех карьеры. Карьера и структура жизни. Характеристика этапов карьеры. Развитие карьеры, Виды деловой</p>

<p>группой</p>	<p>карьеры. Планирование карьеры.</p> <p>Организационная социализация; характеристика основных этапов. Факторы, влияющие на раннюю социализацию. Предварительная подготовка к работе.</p> <p>Процесс адаптации к жизни в организации. Научение поведению и модификация поведения человека в организации. Профессиональная социализация.</p> <p>Обучение и научение. Поощрение и научение. Модель опосредованного научения. Виды последствий поведения индивидуума. Формирование поведения. Условно-рефлекторная модель научения. Социальное (косвенное) научение. Перенос знаний.</p> <p>Управление процессом мотивации. Принципы построения системы мотивации персонала. Управленческие мотивационные стратегии. Создание организаций с высокой степенью вовлеченности работников, целеполагание, программы изменения организационного поведения, участие в прибылях. Развитие человеческих ресурсов организации.</p> <p style="text-align: center;">Тема 8. Формирование группового поведения в организации</p> <p>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.</p> <p>Факторы, влияющие на формирование группы. Взаимодействие индивида и группы. Формальные и неформальные группы в организации. Возможности группового влияния.</p> <p>Функции и роли членов группы. Распределение ролей. Влияние и подчинение в группе. Разновидности подчинения. Факторы, объясняющее подчинение. Факторы, влияющие на подчинение. Социальное воздействие. Роль большинства и меньшинства в достижении социального консенсуса.</p> <p>Солидарное поведение. Виды солидарного поведения. Факторы, влияющие на солидарное поведение. Эффекты сотрудничества и конкуренции.</p> <p>Групповая работа в организационном поведении: значение, роль, классификация методов.</p> <p style="text-align: center;">Тема 9. Управление поведением группы</p> <p>Понятие команды. Команда и группа. Условия формирования эффективной команды. Представительство интересов команды и снижение уровня противоречий внутри команды. Факторы групповой сплоченности. Психологическая совместимость. Типологические профили и их использование при формировании команд. Методы управления рациональными конфликтами.</p>
-----------------------	--

		<p>Стратегии управления иррациональными конфликтами. Стили урегулирования конфликта. Методы урегулирования конфликтов: авторитарный метод, переговоры, принципиальное согласование, посредничество, арбитраж, интегральный метод решения конфликта. Инструменты решения конфликта.</p>
3	<p>РАЗДЕЛ 3. Управление развитием организации</p>	<p>Тема 10. Влияние организационной культуры на эффективность организации</p> <p>Понятие организационной культуры. Источники организационной культуры. Общественные ценности, внешняя среда, внутренняя среда.</p> <p>Области проявления организационной культуры. Организационная структура, стратегии отбора и социализации, классовые различия, мифы и символы, язык организации, ритуалы и церемонии.</p> <p>Многоуровневая модель организационной культуры. Доминирующая коалиция. Базовые стратегии доминирующей коалиции. Вторичные стратегии: инструментальные и экспрессивные. Проводящие системы.</p> <p>Типы организационной культуры. «Невротические» и «здоровые» организации. Организационные субкультуры.</p> <p>Влияние культуры на организационную эффективность. Создание организационной культуры в новой организации. Организационная культура и слияние компаний. Организационная культура и стратегии управления предприятием.</p> <p>Тема 11. Управление изменениями и нововведениями в организации</p> <p>Организационное развитие. Модель проведения изменений в организации. Программы организационных изменений. Методы организационных изменений. Оценка программ изменений организации.</p> <p>Сопротивление изменениям. Управление сопротивлением в организации. Функциональное и дисфункциональное поведение сотрудников. Методы управления сопротивлением изменениям.</p> <p>Тема 12. Управление поведением организации</p> <p>Базовая модель организационных преобразований. Противодействие преобразованиям. Двигатели преобразований в организации, барьеры на пути преобразований. Взаимозависимость перемен. Ключевые стадии успешных преобразований.</p> <p>Управление организационной культурой. Факторы, обуславливающие необходимость изменения организационной культуры. Факторы, препятствующие успешному изменению организационной культуры. Социализация и индивидуализация. Методы изменения</p>

		<p>организационной культуры. Методы изменений индивидуумов и групп. Методы индивидуальных преобразований. Подходы к групповым преобразованиям.</p>
--	--	--

6. Компетенции обучающегося, формируемые в процессе освоения дисциплины

Наименование раздела дисциплины	Формируемые компетенции				
<i>Раздел 1</i>	ОК-6	ОПК-4			
<i>Раздел 2</i>	ОК-6	ОПК-4	ПК-2		
<i>Раздел 3</i>	ОК-6	ОПК-4	ПК-2		

7. Методические рекомендации преподавателям по дисциплине

Занятия проводятся в виде традиционных лекций, бесед, на практических занятиях студенты осваивают материал через практические задания и выполнение тестовых работ, а также через активное участие в ролевых играх.

8. Методические рекомендации для преподавателей для проведения текущего контроля успеваемости/промежуточной аттестации по дисциплине

Текущий контроль успеваемости в рамках дисциплины проводятся с целью определения степени освоения обучающимися образовательной программы.

Текущий контроль успеваемости обучающийся проводится по каждой теме учебной дисциплины и включает контроль знаний на аудиторных и внеаудиторных занятиях в ходе выполнения самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме сдачи **зачета с оценкой**.

Зачет с оценкой сдается согласно расписанию и служит формой проверки учебных достижений обучающихся по всей программе учебной дисциплины и преследуют цель оценить учебные достижения за период изучения дисциплины, проверить сформированность компетенций на этапе формирования.

Обучающийся может быть освобожден от прохождения промежуточной аттестации в случае успешного прохождения заданий из паспорта фонда оценочных материалов.

Вопросы к зачету с оценкой:

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.
12. Управление поведением клиента. Типы поведения по отношению к клиенту.
13. Модели организационного поведения.
14. Основы представления о личности.
15. Модель формирования отношений.
16. Базисная модель человеческого поведения.
17. Теория атрибуции. Фундаментальная ошибка атрибуции.

18. Модель восприятия, характеристика блоков, ее составляющих.
19. Модель опосредованного научения.
20. Психологическая типология: типы людей в бизнесе.
21. Основные принципы типоведения.
22. Характерные черты, присущие экстравертам и интровертам, влияющие на эффективность их работы.
23. Подходы к сбору информации: сенсорный и интуитивный типы людей.
24. Процесс принятия решений: мыслительный и чувствующий, решающий и воспринимающий типы людей.
25. Факторы, определяющие успех карьеры.
26. Характеристика этапов карьеры.
27. Организационная социализация: характеристика основных этапов.
28. Профессиональная социализация.
29. Источники стресса.
30. Модель стресса.
31. Понятие «группа». Классификация групп. Группа и команда.
32. Основные этапы развития группы.
33. Влияние и подчинение в группе.
34. Сплоченность группы: сущность и содержание. Факторы, содействующие сплоченности. Последствия сплоченности.
35. Виды солидарного поведения.
36. Основы социального влияния.
37. Подражание, подчинение и приспособление. Рефлекторная реакция на власть.
38. Роль большинства и меньшинства в достижении социального консенсуса.
39. Власть в организации. Характеристика каналов власти.
40. Природа лидерства. Подходы к изучению лидерства.
41. Теория трансформирующего лидерства.
42. Теория вертикальной парной связи.
43. Ситуационное лидерство: модель П. Херши и К. Бланшарда.
44. Определение стилей лидерства на основе «решетки лидерства».
45. Нормативная модель лидерства Врума — Йеттона — Яго.
46. Заменители лидерства. Их источники.
47. Традиции организации и их значение для формирования организационной культуры.
48. Источники организационной культуры.
49. Области проявления организационной культуры.
50. Типы организационной культуры.
51. Управление организационной культурой.
52. Многоуровневая модель организационной культуры.
53. Особенности формирования организационной культуры компании в условиях глобализации.
54. Учет национального аспекта в организационной культуре. Исследования Г. Хофстеда, О. Стивенса. Модель Г. Лэйна и Дж. Дистефано. Модель организации типа Z У. Оучи.
55. Учет национального фактора в международном бизнесе. Классификация отношений между материнской и дочерними компаниями.
56. Стратегии управления межкультурными различиями.
57. Формирование глобальной корпоративной культуры. Культурная сегрегация.
58. Процесс возникновения и развития конфликта и его природа.
59. Оптимальный уровень конфликта в организации.
60. Условия и причины возникновения конфликтных ситуаций.
61. Модель индивидуальных типов реакции на конфликт.

62. Методы разрешения конфликтов.
63. Общая характеристика мотивационного процесса. Многоаспектность мотивации.
64. Содержательные теории мотивации.
65. Процессные теории мотивации.
66. Использование теорий мотивации для повышения эффективности работы организации.
67. Базовая модель организационных преобразований.
68. Методы изменений индивидуумов и групп.
69. Модель проведения изменений в организации.
70. Программы организационных изменений в компании. Управление сопротивлением в организации.

9. Методические рекомендации обучающимся по освоению дисциплине, в том числе для самостоятельной работы обучающихся

Лекция в учебном процессе имеет большое познавательное и воспитательное значение. В ней излагаются известные научные достижения и новые исследования и открытия. Лекция требует мыслительной активности и самостоятельности умственного труда. Важно сосредоточенное и интенсивное внимание, направленное на усвоение содержания лекции. Преподнесение лекционного материала посредством живого слова лектора глубже и проникновеннее действует на студентов. Лекция развивает мышление, психическая активность личности слушающего направлена на выяснение сущности явлений, на понимание связей и отношений между ними.

Беседа со студенческой аудиторией стимулирует познавательный интерес к предмету, так как способствует возникновению дискуссионных проблем и помогает найти верные решения, обсуждая различные точки зрения.

Практические занятия проводятся по отдельным темам, имеющим прикладной характер. На занятиях предлагается решить виртуальную организационную ситуацию, дать рекомендации менеджеру компании, попавшей в затруднительное положение, а также предоставляется возможность проверить свои знания при ответе на контрольные тестовые задания.

Игровые технологии обучения позволяют использовать все уровни усвоения знаний: от воспроизводящей деятельности через преобразующую к главной цели – творческо-поисковой работе. Технология игровых форм обучения нацелена на то, чтобы научить студентов осознавать мотивы своей деятельности, поведения в игре и жизни, т.е. формировать цели и программы самостоятельной деятельности и предвидеть ее результаты. Игровая технология помогает приобретать навыки уверенного поведения в сложной обстановке, вырабатывает точность и внимание при выполнении конкретных обязанностей, приучает быстрее осознавать и анализировать результаты своей деятельности.

В ходе подготовки к занятиям студент обращается к учебной и научной литературе. В учебнике информация изложена в систематизированной, четкой и понятной форме. Учебник требует изучения, а не чтения. Знания, приобретаемые в результате изучения учебника, бывают двух видов.

Один из них – описание внешних конкретных особенностей изучаемых явлений или событий, их общего вида, формы и отдельных элементов, если изучается явление, совершающееся во времени, количественной характеристики явления. Это отражается в сознании студента в виде представления, словесное выражение находит в терминах.

Другой вид знаний – внутренняя сущность явления, закономерности, управляющие ими. В сознании отражается в виде понятий, словесная форма – определение.

Чтобы изучение материалов учебника было плодотворным, необходимо следующее:

1. Создавать благоприятные условия для работы с книгой, имея под рукой все необходимое.

2. Предварительно просмотреть ту часть учебного материала, которая предназначена для изучения, и представить себе общий его план, объем и длительность предстоящей работы.

3. Работать с книгой систематически, в определенное время дня. Чтобы усвоить учебную литературу, надо за 1 час изучить 3-4 страницы учебника.

4. Работать надо интенсивно, сосредоточенно, не отвлекаясь, давая себе возможность короткого отдыха в случае, если усвоение идет не так интенсивно, как хотелось бы.

По ходу изучения материала полезно делать черновые записи, где отмечать отдельные, обратившие на себя внимание вопросы и факты.

При конспектировании обычно должно быть выделено самое главное в изучаемом произведении, сосредоточено внимание на самом существенном, сформулированы и обобщены важные теоретические положения. Конспектирование помогает более глубокому пониманию и прочному усвоению студентами изучаемых произведений, вырабатывать навыки письменного изложения основных теоретических положений, формулировать и ясно излагать мысли автора своими словами.

Первый шаг при конспектировании – составление плана произведения. В конспект включаются тезисы, составляющие его основу. Но, в отличие от тезисов, конспект содержит не только основные положения и выводы, но доказательства и рассуждения (в т.ч. и с приведением фактического материала), а также мысли и соображения автора конспекта.

В конспект включаются выписки, дословные цитаты, факты, примеры, схемы, таблицы из авторского текста. Оформление конспекта должно соответствовать определенным правилам. Перед его составлением надо указать: фамилия и инициалы автора, полное название произведения, место издания, год издания, издательство, количество страниц. Если конспектируется статья, надо указать выходные данные книги, сборника или журнала, в котором эта статья опубликована. Указываются и страницы статьи в общем издании. Развернутые конспекты с широкими цитатами не позволяют вспомнить прочитанное и легко ориентироваться в фактическом материале. Поэтому сжатый, четко написанный, наглядно оформленный конспект намного эффективнее. Конспекты легче пополнять новым материалом и использовать отдельные фрагменты конспекта для рефератов, докладов и других письменных работ.

10. Перечень информационных технологий

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующее:	
Оборудование:	Проектор; Интерактивная доска; Ноутбук; Экран на треноге; ПК; Колонки.
Программное обеспечение и информационно справочные системы:	ЭБС Znanium; Консультант плюс; WindowsXPProfessional SP3; Windows 7;

	MicrosoftOffice 2007; MicrosoftOffice 2010; Антивирус DoctorWeb; Gimp 2; CorelDrawGraphicsSuiteX4; 1С Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях
--	---

11. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. Захаров Н.Л. Организационное поведение государственных служащих: учеб. пособие / Захаров Н.Л. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 237 с. - (Высшее образование: Бакалавриат) (ЭБС znanium.com)
2. Жуков Б.М. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений / Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А. - М.: Дашков и К, 2018. - 384 с.
3. Резник С.Д. Организационное поведение: учебник / С.Д. Резник. - 4-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 463 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). (ЭБС znanium.com)
4. Семенов А.К. Организационное поведение: Учебник для бакалавров / Семенов А.К., Набоков В.И. - М.: Дашков и К, 2018. - 272 с.

б) дополнительная литература

1. Васильева, И. В. Общий психологический практикум. Наблюдение [Электронный ресурс] : учеб. пособие / И. В. Васильева. — 2-е изд., стер. — М. : ФЛИНТА, 2013. — 190 с. (ЭБС znanium.com)
2. Гусева И.В. Организационное поведение: развитие познавательной деятельности: учеб.-метод. пособие . – Курск: МЭБИК, 2013.
3. Жуков Б.М., Романов А.А., Басенко В.П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений: Учебное пособие. - М.: Дашков и К, 2012 г. (ЭБС Книгафонд)
4. Зайцев Л.Г. Организационное поведение: Учебник. – М.: Экономист, 2006. – 464с.
5. Егидес, А. П. Психология конфликта [Электронный ресурс] : учеб. пособие / А. П. Егидес. - М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013. (ЭБС znanium.com)
6. Ильин Г.Л. Социология и психология управления: учеб. пособие. – 3-е изд. – М.: Академия, 2010.
7. Милорадова, Н. Г. Психология управления в условиях стабильной неопределенности [Электронный ресурс] : учеб. пособие. — 2-е изд., стер. — М. : ФЛИНТА, 2013. — 233 с. (ЭБС znanium.com)
8. Мюррей, П. Индивидуальный подход к устойчивому развитию [Электронный ресурс] / П. Мюррей; пер. с англ. В. Н. Егорова. - Эл. изд. - М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2013. - 296 с. (ЭБС znanium.com)
9. Организационная психология: Учебник / Под общ. ред. А.Б. Леоновой - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 429 с. (ЭБС znanium.com)
10. Седых А.Н. Организационное поведение: учебное пособие. - М.: Издательство Московского государственного открытого университета, 2011 г. (ЭБС Книгафонд)

в) Интернет-ресурсы:

- <http://www.cfin.ru> Корпоративный менеджмент. Материалы и публикации по всем отраслям менеджмента, в том числе теоретико-методологического характера.
- <http://www.profy.ru> Публикации, статьи и методические материалы по менеджменту

<http://www.ptpu.ru> Сайт журнала «Проблемы теории и практики управления». Публикации, статьи и методические материалы по менеджменту

<http://www.devbusiness.ru> Сайт «Развитие Бизнеса». Материалы по организационному дизайну и анализу организаций.

<http://www.emd.ru> Сайт компании «Евроменеджмент». Обзоры зарубежного и российского опыта управления современными компаниями.

<http://www.econline.h1.ru> – экономикс он-лайн. Сборник разнообразных ресурсов по экономике и менеджменту, в том числе электронные версии классических трудов.

<http://superidea.ru> Идеи (и суперидеи) в сфере бизнеса.

<http://mc-ma.narod.ru/portal.htm> Портал «Русский менеджмент», на котором много конкретных примеров и иллюстраций из жизни современных российских организаций, полезных для выполнения контрольной и курсовой работ.

<http://kmsoft.ru/publications/library/t> Антология статей по менеджменту знаний

<http://www.b-soc.ru> Бизнес и общество

<http://big.spb.ru> Знание как новая парадигма управления [Электронный ресурс]. —

12. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	№ аудитории	Перечень оборудования и технических средств обучения
<p>Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа.</p> <p>Кабинеты, оснащенные мультимедийным оборудованием</p>	<p>№001, №002, №215, №309, №406</p>	<p>Средства звуковоспроизведения с мультимедийными комплексами для презентаций, интерактивная доска.</p> <p>Ноутбук, комплект мультимедиа, экран, техническое и программное обеспечение, подключение к Internet, доска фломастерная, флип-чат.</p>
<p>Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа/практических занятий.</p> <p>Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций.</p> <p>Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации.</p>	<p>№200, №202, №206, №107, №110, №207</p>	<p>Учебные рабочие места</p> <ul style="list-style-type: none"> • Компьютер Cel 3 ГГц, 512Мб, 120Гб, FDD, • Компьютер Intel Pentium Dual CPU 1,8 ГГц, 2048 Мб • Компьютер Intel Core i3 CPU 3,4 ГГц, 4 Гб • Компьютер Intel Core i5 CPU 3,2 ГГц, 4 Гб • Лицензионное программное обеспечение - Windows XP Professional SP3, Windows 7 • Microsoft Office 2007, 2010 • 1С Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях • Антивирус Doctor Web • Консультант Плюс • Corel Draw Graphics Suite X4 • Adobe Connect 9 (вебинар)

Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	№ аудитории	Перечень оборудования и технических средств обучения
Помещение для самостоятельной работы	№102	столы компьютерные 13 шт., столы с дополнительным расширением для инвалидов и лиц с ОВЗ 2 шт., стулья 6 шт., компьютеры benq 17" lcd/cel 3мгц /512 mb/80 gb9 шт. доска фломастерная 2-х сторонняя передвижная 1 шт., сплит-система LG1 шт., жалюзи (пластик) 4 шт., кресло 9 шт., огнетушитель 1 шт.
Библиотека	№004	Каталожная система библиотеки – для обучения студентов умению пользоваться системой поиска литературы
Читальный зал библиотеки	№003	Рабочие места с ПК – для обучения работе с индексирующими поисковыми системами в Internet
Аудитория для хранения учебного оборудования	№111	