

Частное образовательное учреждение высшего образования
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ
УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ»

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО

УТВЕРЖДАЮ

На заседании кафедры менеджмента
и государственного и
муниципального управления
Протокол № 10 от 24.05.2023 г.

Первый проректор
С.В. Авдашкевич
28.06.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина:	Б1.В.ДВ.03.01 Организационное поведение
Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль):	Проектный менеджмент
Уровень высшего образования:	Бакалавриат
Форма обучения:	очная, заочная, очно-заочная
Разработчики:	Кандидат экономических наук, доцент Табачникова Е.В.

Санкт-Петербург
2023

1. Цели и задачи дисциплины:*Цель освоения дисциплины:*

формирование у студентов компетенций в области управления формирование знаний об основных закономерностях поведения человека в организации и способствование формированию навыков и умений управления индивидуальной и совместной деятельностью в рамках определенных организационных структур.

Задачи дисциплины:

сформировать у студентов систему знаний об общественных процессах, значимых для понимания организационного поведения, об основных категориях и закономерностях организационного поведения;

добиться прочного усвоения технологии принятия решений в организации, методов мотивации персонала и навыков влияния на других людей для достижения целей организации;

выработать у студентов навыки организации и проведения социально-психологических измерений и анализа личности;

развить навыки применения анализа и диагностики общественных процессов, групповой динамики, лидерства, организационной культуры и организационных изменений.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы высшего образования

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
ПК-3 Способен анализировать возможные риски, принимать стратегические решения в рамках реализации инвестиционного проекта в зависимости от факторов внешней и внутренней среды	ПК-3.1 Знает основы стратегического менеджмента, основные факторы риска, их количественную оценку в рамках реализации инвестиционного проекта	08.036 Профессиональный стандарт «Специалист по работе с инвестиционными проектами»
	ПК-3.2 Умеет разрабатывать меры по снижению воздействия основных факторов риска на результаты эффективности проекта, выбирать вариант инвестиционного проекта, принимать инвестиционное решение	
	ПК-3.3 Способен проводить оценку рисков проекта, оценку устойчивости инвестиционного проекта к изменяющимся ключевым параметрам внешней и внутренней среды.	

Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-3.1. Знает основы стратегического менеджмента, основные факторы риска, их количественную оценку в рамках реализации инвестиционного проекта	Знать теоретические основы управления внутренними рисками инвестиционного проекта, характерными для сферы организационного поведения.
ПК-3.2. Умеет разрабатывать меры по снижению воздействия основных факторов риска на результаты эффективности проекта, выбирать вариант инвестиционного проекта, принимать инвестиционное решение	Уметь разрабатывать и обосновывать мероприятия, направленные на управление внутренними рисками инвестиционного проекта, характерными для сферы организационного поведения.
ПК-3.3. Способен проводить оценку рисков проекта, оценку устойчивости инвестиционного проекта к изменяющимся ключевым параметрам внешней и внутренней среды.	Владеть методами оценки внутренних рисков инвестиционного проекта, характерными для сферы организационного поведения.

3. Содержание, объем дисциплины и формы проведения занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Компетенции	Оценочные средства текущего контроля		
			ЗНАТЬ	УМЕТЬ	ВЛАДЕТЬ
			ПК-3.1	ПК-3.2	ПК-3.3
1	Предмет и задачи организационного поведения.	ПК-3	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №1 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)	Задания творческого уровня №1 (20)
2	Теории поведения человека в организации.	ПК-3	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №1 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)	Задания творческого уровня №1 (20)
3	Личность и организация.	ПК-3	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №1 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)	Задания творческого уровня №1 (20)
4	Коммуникативное поведение в организации.	ПК-3	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №1 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)	Задания творческого уровня №1 (20)
5	Мотивация и результативность организации.	ПК-3	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №2 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №2 (20)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)
6	Формирование группового поведения в организации.	ПК-3	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №2 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №2 (20)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)
7	Лидерство в организации.	ПК-3	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №2 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №2 (20)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)
8	Управление поведением в конфликтных ситуациях.	ПК-3	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №2 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №2 (20)	Задания творческого уровня №1 (20)
Количество баллов (100 баллов):			100		

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа

Тема 1: Предмет и задачи организационного поведения.

Становление организационного поведения как научной дисциплины. Методологические особенности организационного поведения. Понятийная структура. Природа поведения. Природа человека. Природа организации. Система организационного поведения.

Практические занятия/самостоятельная работа:

Современные тренды рынка труда

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа
<p>Лабораторная работа: -</p> <p>Тема 2: Теории поведения человека в организации. Основные теории и концепции для моделирования организационного поведения. Три подхода к объяснению поведения человека в организации. Подход, основанный на психоанализе. Бихевиористский подход. Школа гуманистической психологии. Практическое значение основных положений теорий и концепций личности. Практические занятия/самостоятельная работа: Практическое значение основных положений теорий и концепций личности. Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 3: Личность и организация. Функции социальной роли личности в коллективе. Структура социальной роли личности. Личностный потенциал персонала в современных условиях. Требования социальной роли. Практические занятия/самостоятельная работа: Требования социальной роли. Вынужденная коррупция или правильное решение? Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 4: Коммуникативное поведение в организации. Коммуникации и их значение для функционирования организации. Коммуникации как процесс и как система. Роль информации в коммуникативном поведении. Виды и формы организационного общения. Вербальное и невербальное общение. Формальная и неформальная коммуникация. Вертикальная и горизонтальная коммуникация. Коммуникационная система организации, факторы, влияющие на ее эффективность. Индивидуальные факторы. Умение говорить. Коммуникативные барьеры: барьер первого впечатления, семантический барьер, барьер невнимания. Методы их преодоления. Практические занятия/самостоятельная работа: Коммуникативные барьеры: барьер первого впечатления, семантический барьер, барьер невнимания. Методы их преодоления. Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 5: Мотивация и результативность организации. Роль мотивации в поведении. Закон результата. Потребности и мотивированное поведение. Содержательные и процессуальные теории мотивации. Модель мотивации по Маслоу. Теория Д. Мак-Клелланда. Теория Ф. Герцберга. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости Адамса. Модель мотивации Портера–Лоулера. Оценка результатов труда, формы и методы. Традиционные методы: балльный (рейтинговый) и сравнительный (ранжирование). Нетрадиционные методы: ситуативная оценка, психологические тесты, свободная характеристика, управление по целям, круговая аттестация. Аттестация по результатам деятельности. Вознаграждения и их виды. Практические занятия/самостоятельная работа: Вознаграждения и их виды. Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 6: Формирование группового поведения в организации. Понятие «группа». Воздействие группы на отдельного работника и на всю организацию. Групповая динамика. Модель формирования и развития группы. Причины объединения людей в группы. Типы групп. Формальные и неформальные группы. Общее и принципиальные различия. Влияние взаимодействия неформальных групп с формальными на эффективность организации. Стадии формирования группы: адаптация, идентификация, интеграция и распад. Основные характеристики группы. Размер и состав группы. Статус. Формальный и неформальный статус. Роль и ролевой конфликт. Групповые социально-психологические процессы. Групповые нормы. Их роль в групповом поведении. Практические занятия/самостоятельная работа: Сплоченность группы и ее влияние на поведение организации. Групповое принятие решений. Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 7: Лидерство в организации. Лидер, его социальная роль в организации. Лидер и руководитель. Основные теории лидерства. Теории власти и влияния. Теория черт. Поведенческий подход. Ситуационный подход. Теория харизматического лидерства. Теория социального научения. Концепция заместителей лидерства. Методы оценки лидерства. Практические занятия/самостоятельная работа: Опросник для определения стилей лидерства П. Херси и К. Бланшара Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 8: Управление поведением в конфликтных ситуациях. Конфликты и их роль в развитии организации. Типы конфликтов. Причины конфликтов. Типы конфликтных личностей. Модель конфликта и стратегии поведения в конфликтной ситуации. Методы управления конфликтной ситуацией. Правила поведения в условиях конфликта. Стрессы и методы борьбы с ними. Конструкционные модели. Практические занятия/самостоятельная работа:</p>

38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) "Проектный менеджмент"

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.ДВ.03.01 Организационное поведение

Форма обучения: очная, заочная, очно-заочная

Разработана для приема 2021/2022, 2022/2023 учебного года

Обновлена на 2023/2024 учебный год

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа
Стрессы и методы борьбы с ними. Конструкционные модели.
Лабораторная работа: -
Курсовая работа: не предусмотрено учебным планом

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 3
Аудиторные занятия (АЗ):	54	54
Лекционные занятия (Лек)	18	18
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	36	36
Самостоятельная работа студента (СР)	57	57
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	57	57
Контроль самостоятельной работы (КСР)	6	6
Контактная работа (КоР)	60	60
Форма промежуточной аттестации	0	Экзамен
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	27	27
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	144/4	144/4

* Подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)

№	Наименование темы дисциплины	Семестр Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Предмет и задачи организационного поведения.	3	2	4	0	7	4
2	Теории поведения человека в организации.	3	2	4	0	7	4
3	Личность и организация.	3	2	4	0	7	4
4	Коммуникативное поведение в организации.	3	2	4	0	7	4
5	Мотивация и результативность организации.	3	4	8	0	8	8
6	Формирование группового поведения в организации.	3	2	4	0	7	4
7	Лидерство в организации.	3	2	4	0	7	4
8	Управление поведением в конфликтных ситуациях.	3	2	4	0	7	4
Итого:			18	36	0	57	36

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 3
Аудиторные занятия (АЗ):	6	6
Лекционные занятия (Лек)	2	2
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	4	4
Самостоятельная работа студента (СР)	124	124
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	124	124
Контроль самостоятельной работы (КСР)	5	5
Контактная работа (КоР)	11	11
Форма промежуточной аттестации	0	Экзамен
Подготовка к экзамену/зачету и сдача экзамена/зачета (СР, КоР)	9	9
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	144/4	144/4

* Подготовка к аудиторным занятиям

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Предмет и задачи организационного поведения.	3	2	0	0	16	4
2	Теории поведения человека в организации.	3	0	0	0	16	4
3	Личность и организация.	3	0	0	0	16	4
4	Коммуникативное поведение в организации.	3	0	2	0	16	4
5	Мотивация и результативность организации.	3	0	0	0	16	8
6	Формирование группового поведения в организации.	3	0	0	0	16	4
7	Лидерство в организации.	3	0	0	0	14	4
8	Управление поведением в конфликтных ситуациях.	3	0	2	0	14	4
Итого:			2	4	0	124	36

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 3
Аудиторные занятия (АЗ):	18	18
Лекционные занятия (Лек)	8	8
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	10	10
Самостоятельная работа студента (СР)	94	94
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	94	94
Контроль самостоятельной работы (КСР)	5	5
Контактная работа (КоР)	23	23
Форма промежуточной аттестации	0	Экзамен
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	27	27
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	144/4	144/4

* Подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Предмет и задачи организационного поведения.	3	2	0	0	12	4
2	Теории поведения человека в организации.	3	2	0	0	12	4
3	Личность и организация.	3	0	2	0	12	4
4	Коммуникативное поведение в организации.	3	0	2	0	12	4
5	Мотивация и результативность организации.	3	2	2	0	12	8
6	Формирование группового поведения в организации.	3	2	0	0	12	4
7	Лидерство в организации.	3	0	2	0	12	4
8	Управление поведением в конфликтных ситуациях.	3	0	2	0	10	4
Итого:			8	10	0	94	36

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

4. Способ реализации дисциплины

Без использования онлайн-курса.

5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

Основная литература:

1. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ. Учебник и практикум для вузов / Мкртычян Г. А. - Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (г. Москва), 2022 г. - 237 с. - ISBN 978-5-9916-8789-8 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnoe-povedenie-490227>

2. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ. Учебник и практикум для вузов / Под ред. Баркова С. А. - Московский государственный университет имени М.В. Ломоносова (г. Москва), 2022 г. - 453 с. - ISBN 978-5-534-00926-2 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnoe-povedenie-489213>

3. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ. Учебник и практикум для вузов / Под ред. Латфуллина Г.Р., Громовой О.Н., Райченко А.В. - Государственный университет управления (г. Москва), 2022 г. - 301 с. - ISBN 978-5-534-01314-6 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnoe-povedenie-489917>

Дополнительная литература:

1. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ. Учебное пособие для вузов / Спивак В. А. - Санкт-Петербургский государственный экономический университет (г. Санкт-Петербург), 2022 г. - 207 с. - ISBN 978-5-534-03535-3 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnoe-povedenie-488722>

2. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ 2-е изд., испр. и доп. Учебник и практикум для вузов / Дорофеева Л. И. - Национальный исследовательский Саратовский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского (г. Саратов), 2022 г. - 378 с. - ISBN 978-5-534-07617-2 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnoe-povedenie-490735>

3. ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ 2-е изд., испр. и доп. Учебник и практикум для вузов / Голубкова О. А., Сатикова С. В. - Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (г. Москва), 2022 г. - 178 с. - ISBN 978-5-534-09014-7 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/organizacionnoe-povedenie-490229>

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения

1. Операционная система
2. Пакет прикладных офисных программ
3. Антивирусное программное обеспечение
4. LMS Moodle
5. Вебинарная платформа

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины

1. iBooks.ru : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://ibooks.ru>. - Текст: электронный

2. Электронно-библиотечная система СПБУТУиЭ : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://libume.ru>. - Текст: электронный

3. Юрайт : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://urait.ru>. - Текст: электронный

4. eLibrary.ru : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://elibrary.ru>. - Текст: электронный

5. Архив научных журналов НЭИКОН [Электронный ресурс] : профессиональная база

данных. - Режим доступа: ar.ch.neicon.ru. - Текст: электронный

6. КиберЛенинка : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>. - Текст: электронный

7. Лань : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com>. - Текст: электронный

8. Научно-популярный психологический портал 5psy.RU [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://5psy.ru>. - Текст: электронный

9. Psylist [Электронный ресурс] : психологический образовательный сайт . - Режим доступа: <https://psylist.net>. - Текст: электронный

10. HR-tv.ru [Электронный ресурс] : информационная справочная система . - Режим доступа: <https://thehrd.ru/>. - Текст: электронный

11. PsyJournals.ru: профессиональная база данных . - Режим доступа: <http://psyjournals.ru>. - Текст: электронный

12. Мир психологии: профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://www.persev.ru/>. - Текст: электронный

13. Федеральная служба по труду и занятости: профессиональная база данных . - Режим доступа: <https://www.rostrud.ru>. - Текст: электронный

14. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации: профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru>. - Текст: электронный

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа - практических занятий, для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оборудованная: рабочими местами для обучающихся, оснащенными специальной мебелью; рабочим местом преподавателя, оснащенным специальной мебелью, персональным компьютером с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета; техническими средствами обучения - мультимедийным оборудованием (проектор, экран, колонки) и маркерной доской; лицензионным программным обеспечением

2. При применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются: виртуальные аналоги учебных аудиторий - вебинарные комнаты на вебинарных платформах, рабочее место преподавателя, оснащенное персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройствами), программным обеспечением; рабочее место обучающегося оснащено персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства). Авторизация на информационно-образовательном portalе Университета imeos.ru и начало работы осуществляются с использованием персональной учетной записи (логина и пароля). Лицензионное программное обеспечение

3. Помещение для самостоятельной работы, оборудованное специальной мебелью, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, лицензионным программным обеспечением

9. Оценочные материалы по дисциплине

Описание оценочных средств (показатели и критерии оценивания, шкалы оценивания)

представлено в приложении к основной профессиональной образовательной программе «Каталог оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации».

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности приводятся в соответствующих методических материалах и локальных нормативных актах Университета.

Для оценивания учебных достижений студентов в Университете действует балльно-рейтинговая система.

Если оценка, соответствующая набранной в семестре сумме рейтинговых баллов, удовлетворяет студента, то она является итоговой оценкой по дисциплине при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена/зачета с оценкой/зачета.

Условием сдачи экзамена/зачета с оценкой/зачета с целью повышения итоговой оценки по дисциплине является сдача студентом экзамена, за который он получает экзаменационные баллы без учета баллов, полученных за текущий контроль:

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся зачетом без оценки

Баллы по дисциплине	60 и менее		61-73		74-90		91-100
Итоговая оценка по дисциплине	Незачет		Зачет				
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	50 и менее	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100
	F	Fx	E	D	C	B	A
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся экзаменом/зачетом с оценкой

Баллы по дисциплине	60 и менее		61-73		74-90		91-100
Итоговая оценка по дисциплине	Неудовлетворительно		Удовлетворительно		Хорошо		Отлично
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	<50	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100
	F	Fx	E	D	C	B	A
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный

9.1. Типовые контрольные задания для текущего контроля

Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1

1. Особенности организации работы в дистанционном режиме
2. Этические ценности в принятии решений и поведении менеджера (на конкретных примерах)
3. Источники должностной и личностной власти в организации
4. Невербальные коммуникации: особенности использования в практике руководителя организации
5. Качества современного лидера и стили лидерства (на конкретных примерах)

Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №2

1. Особенности управления человеческими ресурсами в транснациональных компаниях.
2. Роль эмоционального интеллекта в деятельности специалиста и менеджера.
3. «Карьера без границ» - новый способ построения карьеры.
4. Факторы групповой сплоченности и её влияние на организационное поведение.

5. Организационная справедливость как фактор повышения мотивации.

Собеседование, опрос/Контрольная работа №1

1. Как мотивировать сотрудника, когда он заработал своим трудом и умом многое: квартиру, машину, пополнил счет в банке и для него перестает действовать денежная мотивация?
2. Согласны ли с утверждением: «Базирующаяся на уровне квалификации система оплаты труда – пустая трата денег, поскольку компания оплачивает всего лишь потенциальные возможности работника, а не реальные результаты труда».

Собеседование, опрос/Контрольная работа №2

Отметьте из предложенных вам ответов (а, б) выберите правильный и обоснуйте свое решение:

1. Конфликт негативно влияет на результаты работы организации, поэтому задача руководителей – любой ценой предотвращать источники его возникновения.
а) верное утверждение;
б) ложное представление.
2. Группы, отличающиеся высоким уровнем сплоченности, добиваются более высоких показателей производительности труда.
а) верное утверждение;
б) ложное представление.
3. Хороший руководитель должен по отношению ко всем работникам компании использовать единый стиль и тактику руководства.
а) верное утверждение;
б) ложное представление.
4. Демократический стиль управления лучше авторитарного.
а) верное утверждение;
б) ложное представление.
5. Конфликт в организации – это всегда плохо.
а) верное утверждение;
б) ложное представление.

Задания творческого уровня №1

Выделите основные этические проблемы (6-8 проблем, например: дискриминация по полу, возрасту, национальности; сексизм; произвол; использование оборудования в личных целях; совместительство у конкурентов; ложь; «заработная плата в конверте»; увольнение неэффективного работника – кормильца большой семьи и др.), характерные для современной организации.

После групповой дискуссии студенты разбиваются на команды по 3-5 человек. Каждая команда берет 1 (2) проблемы и рассматривает её причины, проявления и возможности предотвращения в современных российских организациях.

Этические проблемы	Причины	Проявления	Возможности предотвращения

Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1

Как сплотить интернациональную команду

Ознакомьтесь с прилагаемыми материалами, выполните задания и подготовьте ответы на следующие вопросы

1. Какие уровни организационных коммуникаций выделены в качестве предмета исследования и улучшения в описанной ситуации?
2. Какой вид организационных коммуникаций начал превалировать в сложившейся после «интернационализации» компании ситуации? С какими рисками это связано?
3. Какие причины возникших коммуникационных проблем компании Вы можете назвать?
4. Каким образом при совершенствовании организационных коммуникаций была использована модель Эверетта-Роджерса?
5. С чего была начата работа HR-команды по налаживанию организационных коммуникаций?
6. Какие мероприятия были проведены с целью улучшения формальных коммуникаций в компании? Можете ли Вы еще порекомендовать мероприятия, направленные на повышение эффективности данного типа коммуникаций?
7. Какие мероприятия были направлены на улучшение вертикальных коммуникаций «сверху-вниз»? Каким образом можно оценить эффективность проведенных мероприятий?
8. С помощью проведения каких мероприятий были улучшены в компании вертикальные коммуникации «снизу-вверх»?
9. Что такое горизонтальная коммуникация в компании? Приведите примеры.
10. Какие коммуникационные помехи были выявлены в сфере горизонтальных коммуникаций компании?
11. Сформулируйте предложения, направленные на устранение коммуникационных помех в сфере горизонтальных коммуникаций компании.
12. Поясните роль коммуникации «виноградная лоза» в обеспечении эффективности управления компанией.

9.2. Примерный перечень тем курсовой работы

Не предусмотрено учебным планом

9.3. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации: экзамен

Примерный перечень теоретических вопросов к экзамену (Вопрос № 1)

1. Предмет и задачи научного направления «Организационное поведение».
2. Организация как социально-экономическая система: законы и особенности развития.
3. Основные школы в теории управления и их влияние на организационное поведение как научное направление.
4. Школа администрирования А. Файоля и её вклад в развитие организационного поведения как научного направления.
5. Характеристика типов организационной культуры
6. Концепция научного менеджмента Ф. Тейлора.
7. Психодимический подход к изучению личности.
8. Концепция бюрократической организации М. Вебера.
9. Гуманистическая теория и её влияние на развитие теории и практики организационного поведения.
10. Теория X и теория УДугласа Мак Грегора и теория Z У. Оучи.
11. Характеристика моделей поведения организации (по типу взаимодействия «организация - личность»).

12. Школа человеческих отношений Э. Мейо.
13. Структура и функциональное значение корпоративной культуры.
14. Категория «личность»: определение, характеристики и факторы формирования.
15. Ценности, установки и способы их изменения.
16. Мотивация и стимулирование, основные категории теорий мотивации.
17. Классификация теорий мотивации, их краткая характеристика.
18. Лидер, ключевые характеристики лидера.
19. Характеристика форм власти.
20. Методы управления организационными конфликтами.
21. Стадии формирования групп, нормы и роли в групповом поведении.
22. Теория справедливости, виды организационной справедливости.
23. Группа как категория организационного поведения, виды групп и их характеристики.
24. Теория поколений и возможности её применение в практике управления персоналом.
25. Роль группового поведения в повышении эффективности деятельности организации.

Примерный перечень практических заданий к экзамену (Вопрос № 2)

1. Охарактеризуйте основные типы поведения личности.
2. Назовите цели изучения организационного поведения?
3. Назовите основные черты авторитарной, опекунской, поддерживающей, коллегиальной моделей поведения.
4. Какие факторы влияют на выбор модели поведения в организации или отдельном ее подразделении?
5. Приведите примеры использования различных психологических источников власти для реализации выбранной модели организационного поведения.
6. В чем состоит основное сходство между понятиями «лидер» и «менеджер»? Чем эти понятия отличаются?
7. Что сказано в теории лидерских черт о возможности приобретения лидерских качеств? Приведите примеры характеристик, наиболее часто встречающихся у лидеров.
8. Что такое «харизма»? Каковы отличительные черты поведения харизматичных лидеров?
9. Какие измерения поведения лидера лежат в основе концепции «управленческой решетки» Блейка и Моутон? Какие выводы может сделать для себя лидер, проанализировав собственный стиль с помощью «управленческой решетки»?
10. Поясните фазы динамики кривой работоспособности на протяжении смены.
11. Объективные показатели развивающегося производственного утомления
12. Раскройте возможности методики оценки социально-психологического климата Дж. Морено.
13. Какими характеристиками должны обладать организации, стремящиеся к успеху, согласно исследованиям Питерса и Уотермана? Поясните значение этих характеристик.
14. Можно ли управлять организационной культурой? На какие принципы должен опираться менеджер при проведении изменения культуры организации?
15. Назовите стадии формирования команды и их характеристики.

Раздел билета	Компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Количество баллов
Вопрос №1 Теоретический вопрос (проверяет знания («знать»), сформированные дисциплиной)	ПК-3	Знать теоретические основы управления внутренними рисками инвестиционного проекта, характерными для сферы организационного поведения.	50

38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) "Проектный менеджмент"

Рабочая программа дисциплины

Дисциплина: Б1.В.ДВ.03.01 Организационное поведение

Форма обучения: очная, заочная, очно-заочная

Разработана для приема 2021/2022, 2022/2023 учебного года

Обновлена на 2023/2024 учебный год

Раздел билета	Компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Количество баллов
Вопрос №2 Практическое задание (проверяет умения («уметь»), проверяет практические навыки («владеть»), сфор-мированные дисциплиной)	ПК-3	Уметь разрабатывать и обосновывать мероприятия, направленные на управление внутренними рисками инвестиционного проекта, характерными для сферы организационного поведения. Владеть методами оценки внутренних рисков инвестиционного проекта, характерными для сферы организационного поведения.	50