

*Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования «Российский университет дружбы народов»*

*экономический факультет*

Рекомендовано МССН

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

### **ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

**Рекомендуется для направления подготовки/специальности**

**38.03.02 «МЕНЕДЖМЕНТ»**

**Направленность программы (профиль)**

Управление производством, Управление бизнесом, Управление  
человеческими ресурсами, Маркетинг для очной, очно-заочной форм  
обучения

## 1. Цели и задачи дисциплины:

Целью курса является формирование устойчивого знания студентами основ управления поведением индивидов и групп в организации.

Задачами изучения дисциплины «Организационное поведение» являются:

- получение знаний психолого-управленческого диапазона, необходимых и достаточно обеспечивающих системный анализ управленческой деятельности, организационных и содержательных параметров управления;
- изучение особенностей поведения индивидов в различных возникающих в процессе труда ситуациях;
- объяснение поступков людей и групп в определенных условиях и предсказание их поведения;
- умение предвидеть ситуацию и ее развитие, основанное на профессиональных знаниях и интуиции менеджера;
- овладение навыками управления поведением индивидов и групп в процессе работы и поиск путей повышения эффективности их деятельности.

## 2. Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина «Организационное поведение» относится к базовой компоненте обязательной части блока Б.1. - Б1.О.01.09 учебного плана.

В таблице № 1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций дисциплины в соответствии с матрицей компетенций ОП ВО.

Таблица № 1

### Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций

№ п/п	Шифр и наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины (группы дисциплин)
Универсальные компетенции			
1	(УК-3)- способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Деловые коммуникации	Кросс-культурный менеджмент, Управление человеческими ресурсами, Командообразование, Управление государственными и муниципальными организациями, Преддипломная практика
2	(УК-5)- способность воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	Философия	Управление человеческими ресурсами, Лидерство, Преддипломная практика
3	(УК-9) Способен использовать базовые дефектологические знания и в социальной	Деловые коммуникации	Управление человеческими ресурсами, Корпоративная социальная ответственность, Преддипломная практика

	профессиональной сферах.		
4	(УК-11) Способен формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению.	Правоведение	Управление человеческими ресурсами, Управление государственными и муниципальными организациями, Преддипломная практика
Общепрофессиональные компетенции			
5	(ОПК-3) способность разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.	Теория управления, Теория организации, Макроэкономика	Экономико-математическое моделирование, Методы принятия управленческих решений, Управление проектами, Мировая экономика, Корпоративная социальная ответственность, Преддипломная практика

## 2. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

(УК-3)- способность осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде;

(УК-5)- способность воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах;

(УК-9) Способен использовать базовые дефектологические знания и в социальной профессиональной сферах.;

(УК-11) – способность формировать нетерпимое отношение к коррупционному поведению;

(ОПК-3) способность разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия.

В результате изучения дисциплины студент должен:

### **Знать:**

- сущность и основные понятия науки «организационное поведение», связь ее с другими научными дисциплинами;
- роли, функции и задачи менеджера в современной организации;
- вклад отечественных и зарубежных ученых в науку организационное поведение;
- принципы бихевиоризма, как основы науки «организационное поведение»;
- понятия индивидуальных характеристик и их роль в изучении поведения индивидов в организации;
- теории личности и современные методы изучения индивидуальных характеристик;
- роль восприятия и научения в изучении поведения индивидов в современной организации;
- основные теории восприятия и научения;

- основы мотивации как инструмента модификации индивидуального поведения: принципы, теории и методы мотивации;
- основные понятия группы, классификации групп и исторические аспекты изучения групп в управленческой науке;
- признаки эффективных и неэффективных групп;
- сущность групповой и межгрупповой динамики в организации;
- понятие команды, отличие команды от группы, классификации команд и основные командные роли.
- коммуникаций, лидерства и управления конфликтами, стрессами и организационными изменениями;
- основные эксперименты в области власти, оказавшие влияние на организационное поведение как науку;
- типы организационной культуры и методы ее формирования;
- основные теории и подходы к изучению организационных изменений.

**Уметь:**

- анализировать различные теории управления и применять их в практической деятельности;
- анализировать собственную личность и личностные характеристики, управлять собственным поведением менеджера;
- применяя основные методы оценки индивидуальных характеристик, описывать личностный портрет кандидатов (сотрудников) в организации;
- прогнозировать и управлять индивидуальным восприятием и мотивацией индивида;
- формировать группы исходя из личностных характеристик ее будущих членов;
- формировать эффективную команду для решения организационных вопросов;
- управлять неформальной группой как феноменом организации, находить наиболее эффективные методы управления неформальным лидером;
- организовать командное взаимодействие для решения управленческих задач;
- анализировать коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности;
- диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию;
- разрабатывать программы осуществления организационных изменений и оценивать их эффективность.

**Владеть:**

- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное поведение в организации;
- навыками формирования системы стимулирования труда персонала как инструмента модификации индивидуального поведения;
- навыками формирования групп и команд исходя из личностных особенностей членов группы и командных ролей;
- механизмами эффективного управления групп в организации;
- методами реализации основных управленческих функций (принятие решений, организация, мотивирование и контроль);
- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации.

**4. Объем дисциплины и виды учебной работы**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		5	6	7	8
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	51			27	24

В том числе:					
<i>Лекции</i>	17			9	8
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>					
<i>Семинары (С)</i>	34			18	16
<i>Лабораторные работы (ЛР)</i>					
<b>Самостоятельная работа (всего)/контроль</b>	93			45	48
Общая трудоемкость час	144			72	72
зач. ед.	4			2	2

### Объем дисциплины и виды учебной работы (очно-заочная форма обучения)

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		4	5	6	7
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	34				2
В том числе:					
<i>Лекции</i>	17				17
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>					
<i>Семинары (С)</i>	17				17
<i>Лабораторные работы (ЛР)</i>					
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	74				74
Общая трудоемкость час	108				108
зач. ед.	3				

## 5. Содержание дисциплины

### 5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Теоретические основы организационного поведения	Тема 1. Феномен поведенческих дисциплин и их роль в управлении организацией Тема 2. Исторические основы современной науки Организационное поведение
2.	Управление индивидуальным поведением в организации	Тема 3. Основные характеристики индивида Тема 4. Восприятие в организационном поведении Тема 5. Роль научения в поведении индивида Тема 6. Роль мотивации в изучении и модификации индивидуального поведения
3.	Управление поведением групп в организации	Тема 7. Концепция группы в организационном поведении Тема 8. Управление неформальными группами Тема 9. Групповая и межгрупповая динамика Тема 10. Групповая эффективность в организационном поведении Тема 11. Командный менеджмент
4.	Влияние организационных феноменов на поведение индивидов и групп в организации	Тема 12. Власть и лидерство в организационном поведении Тема 13. Организационная культура и ее влияние на организационное поведение Тема 14. Коммуникации и принятие решений Тема 15. Влияние конфликтов на поведение индивидов и групп Тема 16. Стресс и его влияние на поведение индивидов и групп в организации

## **Раздел I. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ**

### *Тема 1. Феномен поведенческих дисциплин и их роль в управлении организацией*

Содержание понятия «организационное поведение» и феномен поведенческих дисциплин. Объект, субъект и предмет курса Организационного поведения. Цели и задачи курса. Технократический и гуманистический методы управления. Научный метод организационного поведения и его основные этапы. Организационное поведение как социальная наука и его связь с другими науками. Организационное поведение как прикладная наука. Организационное поведение как вероятностная наука. Роль менеджера, как субъекта Организационного поведения. Личностные характеристики менеджера для решения задач Организационного поведения.

### *Тема 2. Исторические основы современной науки Организационное поведение*

Вклад российских и зарубежных ученых в науку Организационное поведение. Исследования П.Гехра и его вклад в науку Организационное поведение. Роль промышленной психологии Г. Мюнстерберга для организационного поведения. Сущность и основные этапы Хоторнских экспериментов. Роль Хоторнских экспериментов для развития науки Организационное поведение. Роль Э.Мэйо в становлении науки Организационное поведение. Бихевиоризм как основа организационного поведения.

## **Раздел II. УПРАВЛЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫМ ПОВЕДЕНИЕМ В ОРГАНИЗАЦИИ**

### *Тема 3. Основные характеристики индивида*

Понятие индивида и индивидуальных характеристик. Важность изучения индивидуальных характеристик в Организационном поведении. Структура индивидуальных характеристик. Демографические и психологические характеристики индивидов. Умения и способности, как характеристики индивидов. Составные элементы компетенции работников. Влияние ценностей на индивидуальное поведение. Классические и современные теории личности. Роль психоаналитической теории З.Фрейда и К. Юнга в изучении личности. Теория характерных черт Г. Олпорта и Р. Кеттела. Гуманистическая теория А. Маслоу и К. Роджерса. Теория социального обучения А.Бандуры. Психологические методики изучения индивида в Организационном поведении. Классификация темпераментов индивида. Социологические и практические методы в изучении индивида. Спорные методики в изучении индивидуальных характеристик.

### *Тема 4. Восприятие в организационном поведении*

Восприятие, как когнитивный процесс. Понятие восприятие и его сущность. Исторические основы изучения восприятия. Важность изучения индивидуального восприятия для современного менеджмента. Основные различия понятий «ощущение» и «восприятие». Виды восприятия. Факторы, влияющие на индивидуальное восприятие. Подпроцессы восприятия. Избирательность восприятия. Понятие и сущность социального восприятия. Виды социального восприятия: уровень индивида и уровень группы. Эффекты восприятия. Понятие стереотипа. Индивидуальные стереотипы. Основные стереотипы восприятия на рабочем месте. Формы организации восприятия. Основные принципы группировки восприятия. Особенности социального восприятия и факторы, влияющие на него.

### *Тема 5. Роль научения в поведении индивида*

Понятие и сущность научения. Учения Э. Торндайка о научении. Отличие понятий «знание» и «понимание». Важность изучения основ научения для современного менеджера. Факторы, влияющие на научение индивида. Познавательный цикл Колба. Познание типов Хорда и Мамфорда. Методы научения индивидов. Условно-рефлекторное научение И.Павлова. Инструментальное научение Б.Скиннера. Два подхода к объяснению процесса научения: бихевиоризм и когнитивная психология. Понятие и сущность модификации индивидуального поведения. Обучение сотрудников, как часть научения навыкам.

#### *Тема 6. Роль мотивации в изучении и модификации индивидуального поведения*

Понятие мотивации и стимулирования. Отличие мотивации и стимулирования. Цели стимулирования. Исторические аспекты стимулирования и мотивации персонала в организации. Технократический и гуманистический подходы к стимулированию персонала. Влияние стимулирования на поведение индивидов в организации. Поведенческие аспекты мотивации. Изучение потребностей индивидов. Ранние теории мотивации: содержательные и процессуальные теории. Теория иерархии потребностей А. Маслоу. Теория X и Y МакГрегора. Теория ERG Клейтона Альдерфера. Теория трех типов приобретенных потребностей МакКлеланда. Теория справедливости С.Адамса. Теория ожидания В.Врума. Комплексная теория Портера-Лоулера. Современные теории мотивации. Особенности процесса стимулирования индивида в организационном поведении. Принципы стимулирования. Материальные и нематериальные методы стимулирования. Отрицательное стимулирование и его влияние на поведение индивидов в организации. Метод индивидуального стимулирования. Особенности мотивации в российских и зарубежных компаниях.

### **Раздел III. УПРАВЛЕНИЕ ПОВЕДЕНИЕМ ГРУПП В ОРГАНИЗАЦИИ**

#### *Тема 7. Концепция группы в организационном поведении*

Место групп в деятельности организаций. Понятие и содержание группы. История исследования рабочих групп в России и за рубежом. Взгляды Ф.Тейлора и Э.Мейо на феномен групп в организации. Основные характеристики групп и их влияние на решение различных групповых задач. Условия существования группы. Групповые нормы и факторы их формирования. Социальная структура группы. Классификация групп в организационном поведении. Рабочие и управленческие группы в организационном поведении.

#### *Тема 8. Управление неформальными группами*

Понятие неформальной группы в организации. Отличия формальных и неформальных групп. Признаки неформальной группы. Задачи неформальной группы в организации. Причины образования неформальной группы. Особенности функционирования неформальных групп. Преимущества и недостатки существования неформальных групп для организации. Факторы, оказывающие влияние на поведение работников в неформальных группах. Стадии развития и функционирования неформальной группы. Стратегия управления неформальными группами. Методы управления группами. Механизм воздействия на лидеров и членов неформальных групп.

#### *Тема 9. Групповая и межгрупповая динамика*

Понятие и сущность «групповой динамики». Уровни групп. Механизм и основные факторы формирования групп и группового поведения. Жизненный цикл группы. Модель Б. Такмана и Н. Дженсена. Особенности различных стадий развития групп. Социализация новых членов группы. Межгрупповая динамика. Стратегия и механизм построения эффективных межгрупповых отношений.

#### *Тема 10. Групповая эффективность в организационном поведении*

Эффективные и неэффективные группы в организационном поведении. Понятие эффективной группы. Основные характеристики эффективных групп. Групповая эффективность с точки зрения организации. Групповая эффективность с точки зрения индивида. Факторы, влияющие на эффективность группы. Управленческое воздействие на рабочие группы. Модели решения проблем в эффективных группах. Основные формы эффективных групп. Особенности формирования «кружков качества». Группы вовлеченных рабочих. Факторы, влияющие на эффективность деятельности рабочих групп и команд. Групповые эффекты: понятие и виды.

#### *Тема 11. Командный менеджмент*

Содержание и понятие команды в организационном поведении. Отличие команды от эффективной группы. Исторические аспекты создания и управления командами в менеджменте. Вклад российских и зарубежных ученых в изучение команд в организации. Причины использования команд в практике современных компаний. Характеристики команд. Типология команд. Основные подходы к формированию и управлению командами в организации. Этапы формирования команд. Методы формирования команд. Ролевая структура команд М.Белбина. Виды командообразования в современных компаниях. Особенности и тенденции развития зарубежного и российского рынка командообразования.

### **Раздел IV. ВЛИЯНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ ФЕНОМЕНОВ НА ПОВЕДЕНИЕ ИНДИВИДОВ И ГРУПП В ОРГАНИЗАЦИИ**

#### *Тема 12. Власть и лидерство в организационном поведении*

Понятие руководителя в организационном поведении. Эффективный и неэффективный руководитель. Последствия неэффективного руководства. Понятие и сущность власти в организационном поведении. Субъекты организационной власти. Основные виды власти. Тактические приемы в использовании власти. Проблемы использования авторитета власти в управлении поведением индивидов в организации. Психологический эксперимент С.Милгрэма. Стили руководства. Понятие лидерства в организационном поведении. Признаки лидера. Отличие лидера от руководителя. Формальное и неформальное лидерство. Основные теории лидерства. Поведенческий и ситуационный подход к изучению лидерства. Особенности индивидуальных способностей лидера. Компетенции и личностные качества современного лидера. Формирование лидерского потенциала.

#### *13. Организационная культура и ее влияние на организационное поведение*

Роль изучения организационной культуры в организационном поведении. Природа организационной культуры. Понятие культуры: определение и элементы. Определение понятия «организационная культура». Исторические аспекты изучения организационной культуры. Факторы, влияющие на культуру в организации. Типология культур в организации. Классификация Г.Хофстеда. Типология организационной культуры Клюкхона и Стродтбека. Поверхностный и подповерхностный уровни организационной культуры. Основные элементы организационной культуры. Социально-психологический климат как элемент организационной культуры. Оценка и формирование благоприятного социально-психологического климата. Создание и поддержание культуры. Механизм и факторы формирования организационной культуры. Влияние организационной культуры на поведение индивида и групп в организации.

#### *Тема 14. Коммуникации и принятие решений в группах*

Понятие и сущность коммуникаций. Отличие понятий «коммуникации» и «общение». Роль коммуникаций в управлении индивидуальным и групповым поведением в организации. Основные функции коммуникаций в группе. Развитие учения о коммуникациях. Коммуникативные революции в истории. Характеристика современного



состояния коммуникаций в компаниях. Эффективные и неэффективные коммуникации. Классификации коммуникаций. Факторы, влияющие на стиль коммуникаций в группах. Процесс коммуникаций. Средства передачи информации в организации. «Помехи» коммуникаций. Проблема обратной связи в организации. Методы управления коммуникациями в группах и организации. Коммуникативный стиль руководителя.

*Тема 15. Влияние конфликтов на поведение индивидов и групп*

Определение и сущность конфликта. Связь науки конфликтология с другими науками. Исторические аспекты изучения конфликтов в организациях. Значение изучения конфликтологии для организационного поведения. Конфликт как явление. Элементы конфликта. Типы конфликтных личностей. Конфликт как процесс. Основные стадии конфликта. Классификации конфликтов. Последствия конфликтов. Положительное и отрицательное воздействие конфликта по У.Ф. Линкольну. Причины возникновения конфликтов. Причины и проявления внутриличностных конфликтов. Причины и проявления межличностных конфликтов. Причины и проявления внутригрупповых и межгрупповых конфликтов. Основные стратегии поведения конфликтующих сторон. Управление конфликтными ситуациями. Стратегии поведения руководителей в разрешении конфликта. Особенности предупреждения конфликтов в организации.

*Тема 16. Стресс и его влияние на поведение индивидов и групп в организации*

Понятие стресса. Возникновение и развитие направления управления стрессами в науке менеджмент. Классическая концепция стресса Г. Селье и ее развитие. Понятие стрессора. Виды стрессоров. Конструктивные и деструктивные стрессы. Модель стресса. Причины индивидуального и организационного стресса. Причины внешней и внутренней среды организации. Факторы рабочего стресса Уорра. Конфликты как источник стрессов. Проявления стресса у индивидов. Физиологические, психологические и поведенческие признаки стресса. Медицинские симптомы стресса. Признаки хронического стресса. Методы диагностирования стресса. Тестовые методики оценки стресса. Шкала оценок стресса Холмса и Раэ. Последствия индивидуального стресса для компании. Физиологические и организационные последствия стресса. Влияние стресса на поведение индивидов и групп в организациях. Взаимосвязь стресса и производительности труда. Методы управления стрессами. Современные методы борьбы со стрессом. Техники преодоления последствий стресса. Опыт управления стрессами в Японии, США, странах Западной Европы и России. Основные методы предотвращения стрессов. Понятие стрессоустойчивости. Развитие индивидуальной стрессоустойчивости.

*Тема 17. Поведение индивидов в условиях организационных изменений*

Место изменений в деятельности современной организации. Природа и сущность изменений. Причины изменений в современной организации. Классификация изменений. Планируемые и непланируемые изменения. Положительные и негативные последствия изменений в организации. Основные концепции проведения изменений. Принципы и особенности проведения реинжиниринга. Сущность и принципы проведения эволюционной концепции изменений в организации. Преимущества и недостатки концепции организационного развития. Модель изменений К.Левина. Этапы изменений по Л.Грейнеру. Поведение индивидов и групп при организационных изменениях. Сопротивления переменам и их основные причины. Индивидуальные и организационные причины сопротивления переменам. Методы преодоления сопротивления изменениям по Коттеру и Шлесингеру. Роль проводника изменений в организационных изменениях. Западный и японский подходы к проведению изменений в организации.

## **5.2. Разделы дисциплин и виды занятий**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. работы	Семина	СРС	Всего час.
1.	Теоретические основы организационного поведения	4			8	22	34
2.	Управление индивидуальным поведением в организации	5			10	23	38
3.	Управление поведением групп в организации	4			8	24	36
4.	Влияние организационных феноменов на поведение индивидов и групп в организации	4			8	24	36
	Итого	17			34	93	144

#### **Разделы дисциплин и виды занятий (очно-заочная форма обучения)**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	Семина	СРС	Всего час.
1.	Теоретические основы организационного поведения	1			1	8	10
2.	Управление индивидуальным поведением в организации	4			4	22	30
3.	Управление поведением групп в организации	6			6	22	34
4.	Влияние организационных феноменов на поведение индивидов и групп в организации	6			6	22	34
	Итого	17			17	74	108

**6. Лабораторный практикум в данном курсе не предусмотрен**

#### **7. Практические занятия (семинары)**

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (час.)
1.	Теоретические основы организационного поведения	Семинар 1. Роль Хоторнских экспериментов для науки организационное поведение	2
2.	Управление индивидуальным поведением в организации	Семинар 2. Теории и методы изучения индивидуальных характеристик Семинар 3. Стереотипы восприятия в организационном поведении Семинар 4. Теории и методы научения Семинар 5. Методы мотивации в модификации индивидуального поведения	2 2 2 2
3.	Управление поведением групп в организации	Семинар 6. Управление группами в организации Семинар 7. Методы управления неформальными группами Семинар 8. Аттестация 1 Семинар 9. Групповые эффекты	2 2 2 2

		Семинар 10. Методы командообразования в современных компаниях	2
		Семинар 11. Анализ теста командных ролей М.Белбина	2
4.	Влияние организационных феноменов на поведение индивидов и групп в организации	Семинар 12. Теории власти и лидерства	2
		Семинар 13. Методы управления организационной культурой	2
		Семинар 14. Управление коммуникациями в группах	2
		Семинар 15. Управление поведением индивидов и групп в условиях организационных конфликтов	2
		Семинар 16. Методы управления стрессами. Современные методы борьбы со стрессом.	2
		Семинар 17. Аттестация №2	2

### **Практические занятия (семинары) – очно-заочная форма обучения**

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость (час.)
1.	Теоретические основы организационного поведения	Семинар 1. Роль Хоторнских экспериментов для науки организационное поведение	1
2.	Управление индивидуальным поведением в организации	Семинар 2. Теории и методы изучения индивидуальных характеристик. Стереотипы восприятия в организационном поведении Семинар 3. Теории и методы научения. Методы мотивации в модификации индивидуального поведения	2 2
3.	Управление поведением групп в организации	Семинар 4. Управление группами в организации. Методы управления неформальными группами Семинар 5. Групповые эффекты Семинар 6. Методы командообразования в современных компаниях	2 2 2 2
4.	Влияние организационных феноменов на поведение индивидов и групп в организации	Семинар 7. Теории власти и лидерства Семинар 8. Методы управления организационной культурой Семинар 9. Управление коммуникациями в группах. Управление поведением индивидов и групп в условиях организационных конфликтов	2 2 2

### **Вопросы для обсуждения и самопроверки по темам**

#### *Тема 1. Феномен поведенческих дисциплин и их роль в управлении организацией*

Содержание понятия «организационное поведение» и феномен поведенческих дисциплин. Объект, субъект и предмет курса Организационного поведения. Цели и задачи курса. Технократический и гуманистический методы управления. Научный метод организационного поведения и его основные этапы. Организационное поведение как социальная наука и его связь с другими науками. Организационное поведение как прикладная наука. Организационное поведение как вероятностная наука. Роль менеджера, как субъекта Организационного поведения. Личностные характеристики менеджера для решения задач Организационного поведения.

Вопросы семинара:

1. Понятие «организационное поведение» у разных авторов
2. Связь организационного поведения с другими науками
3. Организационное поведение: вероятностная или точная наука
4. Сущность технократических и гуманистических методов управления
5. Роль менеджера в организационном поведении

*Тема 2. Исторические основы современной науки Организационное поведение*

Вклад российских и зарубежных ученых в науку Организационное поведение. Исследования П.Гехра и его вклад в науку Организационное поведение. Роль промышленной психологии Г. Мюнстерберга для организационного поведения. Сущность и основные этапы Хотторнских экспериментов. Роль Хотторнских экспериментов для развития науки Организационное поведение. Роль Э.Мэйо в становлении науки Организационное поведение. Бихевиоризм как основа организационного поведения.

Вопросы семинара:

1. Исследования и выводы П.Гехра
2. Сущность и роль Хотторнских экспериментов для развития науки организационное поведение
3. Основные аспекты бихевиоризма
4. Роль Э.Мэйо в становлении науки организационное поведение

*Тема 3. Основные характеристики индивида*

Понятие индивида и индивидуальных характеристик. Важность изучения индивидуальных характеристик в Организационном поведении. Структура индивидуальных характеристик. Демографические и психологические характеристики индивидов. Умения и способности, как характеристики индивидов. Составные элементы компетенции работников. Влияние ценностей на индивидуальное поведение. Классические и современные теории личности. Роль психоаналитической теории З.Фрейда и К. Юнга в изучении личности. Теория характерных черт Г. Олпорта и Р. Кеттела. Гуманистическая теория А. Маслоу и К. Роджерса. Теория социального обучения А.Бандуры. Психологические методики изучения индивида в Организационном поведении. Классификация темпераментов индивида. Социологические и практические методы в изучении индивида. Спорные методики в изучении индивидуальных характеристик.

Вопросы семинара:

1. Понятие личности
2. Основные теории личности
3. Структура индивидуальных характеристик
4. Методы изучения индивида в организации
5. Психологические методы изучения индивида
6. Спорные методики: этичность их применения

*Тема 4. Восприятие в организационном поведении*

Восприятие, как когнитивный процесс. Понятие восприятие и его сущность. Исторические основы изучения восприятия. Важность изучения индивидуального восприятия для современного менеджмента. Основные различия понятий «ощущение» и «восприятие». Виды восприятия. Факторы, влияющие на индивидуальное восприятие. Подпроцессы восприятия. Избирательность восприятия. Понятие и сущность социального восприятия. Виды социального восприятия: уровень индивида и уровень группы. Эффекты восприятия. Понятие стереотипа. Индивидуальные стереотипы. Основные стереотипы

восприятия на рабочем месте. Формы организации восприятия. Основные принципы группировки восприятия. Особенности социального восприятия и факторы, влияющие на него.

Вопросы семинара:

1. Понятие восприятия
2. Основные ошибки восприятия
3. Факторы, влияющие на восприятие
4. Понятие и сущность стереотипов
5. Виды социальных стереотипов
6. Социальное восприятие

*Тема 5. Роль научения в поведении индивида*

Понятие и сущность научения. Учения Э. Торндайка о научении. Отличие понятий «знание» и «понимание». Важность изучения основ научения для современного менеджера. Факторы, влияющие на научение индивида. Познавательный цикл Колба. Познание типов Хорда и Мамфорда. Методы научения индивидов. Условно-рефлекторное научение И.Павлова. Инструментальное научение Б.Скиннера. Два подхода к объяснению процесса научения: бихевиоризм и когнитивная психология. Понятие и сущность модификации индивидуального поведения. Обучение сотрудников, как часть научения навыкам.

Вопросы семинара:

1. Понятие и сущность научения
2. Роль изучения научения в организационном поведении
3. Роль исследований Павлова и Скиннера для развития теорий научения
4. Факторы, влияющие на научение индивида
5. Методы научения
6. Корпоративное обучение как метод научения

*Тема 6. Роль мотивации в изучении и модификации индивидуального поведения*

Понятие мотивации и стимулирования. Отличие мотивации и стимулирования. Цели стимулирования. Исторические аспекты стимулирования и мотивации персонала в организации. Технократический и гуманистический подходы к стимулированию персонала. Влияние стимулирования на поведение индивидов в организации. Поведенческие аспекты мотивации. Изучение потребностей индивидов. Ранние теории мотивации: содержательные и процессуальные теории. Теория иерархии потребностей А. Маслоу. Теория X и Y МакГрегора. Теория ERG Клейтона Альдерфера. Теория трех типов приобретенных потребностей МакКлеланда. Теория справедливости С.Адамса. Теория ожидания В.Врума. Комплексная теория Портера-Лоулера. Современные теории мотивации. Особенности процесса стимулирования индивида в организационном поведении. Принципы стимулирования. Материальные и нематериальные методы стимулирования. Отрицательное стимулирование и его влияние на поведение индивидов в организации. Метод индивидуального стимулирования. Особенности мотивации в российских и зарубежных компаниях.

Вопросы семинара:

1. Отличие стимулирования от мотивации индивида
2. Понятие стимулирования труда и мотивации
3. Гуманистический подход к стимулированию труда персонала
4. Основные теории мотивации
5. Принципы стимулирования персонала на современном предприятии
6. Материальное и нематериальное стимулирование: понятие и структура

7. Отрицательное стимулирование труда персонала
8. Особенности индивидуального подхода к стимулированию труда персонала

#### *Тема 7. Концепция группы в организационном поведении*

Место групп в деятельности организаций. Понятие и содержание группы. История исследования рабочих групп в России и за рубежом. Взгляды Ф.Тейлора и Э.Мейо на феномен групп в организации. Основные характеристики групп и их влияние на решение различных групповых задач. Условия существования группы. Групповые нормы и факторы их формирования. Социальная структура группы. Классификация групп в организационном поведении. Рабочие и управленческие группы в организационном поведении.

Вопросы семинара:

1. Понятие и содержание группы.
2. История исследования рабочих групп в России и за рубежом.
3. Основные характеристики групп
4. Условия существования группы.
5. Групповые нормы.
6. Классификация групп в организационном поведении.

#### *Тема 8. Управление неформальными группами*

Понятие неформальной группы в организации. Отличия формальных и неформальных групп. Признаки неформальной группы. Задачи неформальной группы в организации. Причины образования неформальной группы. Особенности функционирования неформальных групп. Преимущества и недостатки существования неформальных групп для организации. Факторы, оказывающие влияние на поведение работников в неформальных группах. Стадии развития и функционирования неформальной группы. Стратегия управления неформальными группами. Методы управления группами. Механизм воздействия на лидеров и членов неформальных групп.

Вопросы семинара:

1. Понятие неформальной группы
2. Признаки неформальной группы.
3. Задачи неформальной группы
4. Причины образования неформальной группы.
5. Преимущества и недостатки существования неформальных групп для организации.
6. Методы управления неформальными группами.
7. Работа с лидерами как метод управления неформальными группами

#### *Тема 9. Групповая и межгрупповая динамика*

Понятие и сущность «групповой динамики». Уровни групп. Механизм и основные факторы формирования групп и группового поведения. Жизненный цикл группы. Модель Б. Такмана и Н. Дженсена. Особенности различных стадий развития групп. Социализация новых членов группы. Межгрупповая динамика. Стратегия и механизм построения эффективных межгрупповых отношений.

Вопросы семинара:

1. Понятие и сущность «групповой динамики».
2. Жизненный цикл группы.
3. Особенности различных стадий развития групп.
4. Социализация новых членов группы.

5. Межгрупповая динамика.
6. Стратегия и механизм построения эффективных межгрупповых отношений.

#### *Тема 10. Групповая эффективность в организационном поведении*

Эффективные и неэффективные группы в организационном поведении. Понятие эффективной группы. Основные характеристики эффективных групп. Групповая эффективность с точки зрения организации. Групповая эффективность с точки зрения индивида. Факторы, влияющие на эффективность группы. Управленческое воздействие на рабочие группы. Модели решения проблем в эффективных группах. Основные формы эффективных групп. Особенности формирования «кружков качества». Группы вовлеченных рабочих. Факторы, влияющие на эффективность деятельности рабочих групп и команд. Групповые эффекты: понятие и виды.

Вопросы семинара:

1. Признаки эффективных групп в организации
2. Признаки неэффективных групп в организации
3. Групповая эффективность с точки зрения организации.
4. Групповая эффективность с точки зрения индивида.
5. Факторы эффективности группы.
6. Методы повышения эффективности группы
7. Групповые эффекты: понятие и виды.

#### *Тема 11. Командный менеджмент*

Содержание и понятие команды в организационном поведении. Отличие команды от эффективной группы. Исторические аспекты создания и управления командами в менеджменте. Вклад российский и зарубежных ученых в изучение команд в организации. Причины использования команд в практике современных компаний. Характеристики команд. Типология команд. Основные подходы к формированию и управлению командами в организации. Этапы формирования команд. Методы формирования команд. Ролевая структура команд М.Белбина. Виды командообразования в современных компаниях. Особенности и тенденции развития зарубежного и российского рынка командообразования.

Вопросы семинара:

1. Понятие команды и командообразования в организационном поведении.
2. Исторические аспекты создания и управления командами в менеджменте.
3. Причины использования команд в практике современных компаний.
4. Типология команд.
5. Структура команд М.Белбина.
6. Виды командообразования в современных компаниях
7. Основные тенденции развития командообразования в современной компании

#### *Тема 12. Власть и лидерство в организационном поведении*

Понятие руководителя в организационном поведении. Эффективный и неэффективный руководитель. Последствия неэффективного руководства. Понятие и сущность власти в организационном поведении. Субъекты организационной власти. Основные виды власти. Тактические приемы в использовании власти. Проблемы использования авторитета власти в управлении поведением индивидов в организации. Психологический эксперимент С.Милгрэма. Стили руководства. Понятие лидерства в организационном поведении. Признаки лидера. Отличие лидера от руководителя. Формальное и неформальное лидерство. Основные теории лидерства. Поведенческий и ситуационный подход к изучению лидерства. Особенности индивидуальных способностей

лидера. Компетенции и личностные качества современного лидера. Формирование лидерского потенциала.

Вопросы семинара:

1. Понятие руководителя.
2. Отличие лидера от руководителя.
3. Признаки эффективного и неэффективного руководителя.
4. Понятие и сущность власти.
5. Основные методы власти.
6. Основные приемы власти в управлении индивидами.
7. Сущность эксперимента С.Милгрэма.
8. Стили руководства.
9. Поведенческий и ситуационный подход к изучению лидерства.

### *13. Организационная культура и ее влияние на организационное поведение*

Роль изучения организационной культуры в организационном поведении. Природа организационной культуры. Понятие культуры: определение и элементы. Определение понятия «организационная культура». Исторические аспекты изучения организационной культуры. Факторы, влияющие на культуру в организации. Типология культур в организации. Классификация Г.Хофстеда. Типология организационной культуры Клюкхона и Стродтбека. Поверхностный и подповерхностный уровни организационной культуры. Основные элементы организационной культуры. Социально-психологический климат как элемент организационной культуры. Оценка и формирование благоприятного социально-психологического климата. Создание и поддержание культуры. Механизм и факторы формирования организационной культуры. Влияние организационной культуры на поведение индивида и групп в организации.

Вопросы семинара:

1. Понятие организационной культуры
2. Роль изучения организационной культуры в организационном поведении.
3. Факторы, влияющие на культуру в организации.
4. Типология культур в организации.
5. Классификация Г.Хофстеда.
6. Уровни и элементы организационной культуры
7. Социально-психологический климат как элемент организационной культуры.
8. Методы управления организационной культурой

### *Тема 14. Коммуникации и принятие решений в группах*

Понятие и сущность коммуникаций. Отличие понятий «коммуникации» и «общение». Роль коммуникаций в управлении индивидуальным и групповым поведением в организации. Основные функции коммуникаций в группе. Развитие учения о коммуникациях. Коммуникативные революции в истории. Характеристика современного состояния коммуникаций в компаниях. Эффективные и неэффективные коммуникации. Классификации коммуникаций. Факторы, влияющие на стиль коммуникаций в группах. Процесс коммуникаций. Средства передачи информации в организации. «Помехи» коммуникаций. Проблема обратной связи в организации. Методы управления коммуникациями в группах и организации. Коммуникативный стиль руководителя.

Вопросы семинара:

1. Понятие и сущность коммуникаций.



2. Роль коммуникаций в управлении индивидуальным и групповым поведением в организации.
3. Основные функции коммуникаций в группе.
4. Коммуникативные революции
5. Эффективные коммуникации.
6. Неэффективные коммуникации
7. Средства передачи информации в организации
8. «Помехи» коммуникаций
9. Проблема обратной связи в организации.
10. Методы управления коммуникациями в группах и организации.

*Тема 15. Влияние конфликтов на поведение индивидов и групп*

Определение и сущность конфликта. Связь науки конфликтология с другими науками. Исторические аспекты изучения конфликтов в организациях. Значение изучения конфликтологии для организационного поведения. Конфликт как явление. Элементы конфликта. Типы конфликтных личностей. Конфликт как процесс. Основные стадии конфликта. Классификации конфликтов. Последствия конфликтов. Положительное и отрицательное воздействие конфликта по У.Ф. Линкольну. Причины возникновения конфликтов. Причины и проявления внутриличностных конфликтов. Причины и проявления межличностных конфликтов. Причины и проявления внутригрупповых и межгрупповых конфликтов. Основные стратегии поведения конфликтующих сторон. Управление конфликтными ситуациями. Стратегии поведения руководителей в разрешении конфликта. Особенности предупреждения конфликтов в организации.

Вопросы семинара:

1. Понятие и сущность конфликта.
2. Задачи и цели науки Конфликтология
3. Связь науки конфликтология с другими науками.
4. Исторические аспекты изучения конфликтов в организациях.
5. Элементы конфликта.
6. Типы конфликтных личностей.
7. Основные стадии конфликта.
8. Последствия конфликтов.
9. Причины возникновения конфликтов.
10. Основные стратегии поведения конфликтующих сторон
11. Управление конфликтными ситуациями

*Тема 16. Стресс и его влияние на поведение индивидов и групп в организации*

Понятие стресса. Возникновение и развитие направления управления стрессами в науке менеджмент. Классическая концепция стресса Г. Селье и ее развитие. Понятие стрессора. Виды стрессоров. Конструктивные и деструктивные стрессы. Модель стресса. Причины индивидуального и организационного стресса. Причины внешней и внутренней среды организации. Факторы рабочего стресса Уорра. Конфликты как источник стрессов. Проявления стресса у индивидов. Физиологические, психологические и поведенческие признаки стресса. Медицинские симптомы стресса. Признаки хронического стресса. Методы диагностирования стресса. Тестовые методики оценки стресса. Шкала оценок стресса Холмса и Раэ. Последствия индивидуального стресса для компании. Физиологические и организационные последствия стресса. Влияние стресса на поведение индивидов и групп в организациях. Взаимосвязь стресса и производительности труда. Методы управления стрессами. Современные методы борьбы со стрессом. Техники преодоления последствий стресса. Опыт управления стрессами в Японии, США, странах

Западной Европы и России. Основные методы предотвращения стрессов. Понятие стрессоустойчивости. Развитие индивидуальной стрессоустойчивости.

Вопросы семинара:

1. Понятие стресса.
2. Концепция стресса Г. Селье.
3. Понятие стрессора.
4. Причины индивидуального и организационного стресса.
5. Физиологические, психологические и поведенческие признаки стресса.

Медицинские симптомы стресса.

6. Методы диагностирования стресса.
7. Тестовые методики оценки стресса.
8. Последствия индивидуального стресса для компании.
9. Влияние стресса на поведение индивидов и групп в организациях.
10. Методы управления стрессами.

#### *Тема 17. Поведение индивидов в условиях организационных изменений*

Место изменений в деятельности современной организации. Природа и сущность изменений. Причины изменений в современной организации. Классификация изменений. Планируемые и непланируемые изменения. Положительные и негативные последствия изменений в организации. Основные концепции проведения изменений. Принципы и особенности проведения реинжиниринга. Сущность и принципы проведения эволюционной концепции изменений в организации. Преимущества и недостатки концепции организационного развития. Модель изменений К.Левина. Этапы изменений по Л.Грейнеру. Поведение индивидов и групп при организационных изменениях. Сопротивления переменам и их основные причины. Индивидуальные и организационные причины сопротивления переменам. Методы преодоления сопротивления изменениям по Коттеру и Шлесингеру. Роль проводника изменений в организационных изменениях. Западный и японский подходы к проведению изменений в организации.

Вопросы семинара:

1. Понятие и роль изменения.
2. Причины изменений в современной организации.
3. Классификация изменений.
4. Последствия изменений в организации.
5. Основные концепции проведения изменений.
6. Поведение индивидов и групп при организационных изменениях.
7. Индивидуальные и организационные причины сопротивления переменам.
8. Роль проводника изменений в организационных изменениях.

#### **8. Материально-техническое обеспечение дисциплины:**

–учебные аудитории (кабинеты) с рабочими местами для проведения лекций (по числу студентов в потоке) и для проведения семинаров (по числу студентов в отдельных группах);

–доска;

–стационарный персональный компьютер с пакетом Microsoft Office;

–мультимедийный проектор;

–допускается использование переносной аппаратуры – ноутбук и проектор;

–экран (стационарный или переносной напольный).

<i>№ ауд.</i>	<i>Наименование</i>	<i>Наименование</i>
---------------	---------------------	---------------------

17	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор – 2 шт., звуковая трибуна – 1 шт., экран – 2 шт.
101	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор – 2 шт., звуковая трибуна – 1 шт., экран -2 шт.
Конф.зал	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор – 1 шт., звуковое оборудование
103	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор - 1 шт., экран -1 шт.
105	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор - 1 шт., экран -1 шт.
107	Учебная аудитория	Мультимедиа проектор - 1 шт., экран -1 шт.

## 9. Информационное обеспечение дисциплины

а) программное обеспечение: ОС MS Windows (XP и выше), MS Office 2016.

б) Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. Сайт библиотеки РУДН – Режим доступа: <http://lib.rudn.ru/> - со стационарных компьютеров РУДН

2. Университетская библиотека ONLINE – Режим доступа: <http://www.biblioclub.ru/>

3. LexisNexis. – Режим доступа: <http://www.lexisnexis.com/hottopics/lnacademic/>?

4. Книжные коллекции издательства SPRINGER. – Режим доступа: [www.springerlink.com](http://www.springerlink.com)

а. Вестник РУДН – Режим доступа: <http://www.elibrary.ru/defaultx.asp>

5. Columbia International Affairs Online (CIAO) – Режим доступа: <http://www.ciaonet.org/>

6. Универсальные базы данных East View. – Режим доступа: <http://online.ebiblioteka.ru/>

7. Полнотекстовая коллекция российских научных журналов. eLibrary.ru – Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp?>

8. Электронная библиотека Издательского дома «Гребенников». Grebennikon. – Режим доступа: <http://grebennikon.ru/>

9. Международный портал электронных газет общественно-политической тематики. Library PressDisplay – Режим доступа: <http://library.pressdisplay.com>

10. Справочники - отраслевые и страноведческие БД. Polpred.com. – Режим доступа: <http://www.polpred.com/>

11. On-line доступ к журналам. Информационная база данных по всем отраслям науки и электронная доставка документов. SwetsWise. – Режим доступа: <https://www.swetswise.com>

12. Журналы University of Chicago Press Journals: American Journal of Education. Comparative Education Review. – Режим доступа: <http://www.journals.uchicago.edu/action/showJournals?type=byAlphabet>

13. Книги издательства «Альпина Паблишерз». Актуальная деловая литература. – Режим доступа: [http://www.alpinabook.ru/books/online\\_biblioteka.php](http://www.alpinabook.ru/books/online_biblioteka.php)

14. Электронная библиотека литературы по истории России BIBLIOPHIKA – Режим доступа: <http://www.bibliophika.ru/>

15. Электронная библиотека диссертаций РГБ – Режим доступа: <http://diss.rsl.ru/>  
Поисковые системы: Яндекс ([yandex.ru](http://yandex.ru)), Google ([google.ru](http://google.ru)).

## 10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Мкртычян, Г. А. Организационное поведение: учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 237 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8789-8. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/451289>

2. Организационное поведение: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.]; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 301 с. — (Бакалавр и магистр. Модуль). — ISBN 978-5-534-01314-6. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/433606>

*б) дополнительная литература:*

1. Балашов А. Теория организации и организационное поведение. Учебное пособие. — М.: Инфра-М. — 2015.

2. Голубкова, О. А. Организационное поведение: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 223 с. — (Серия: Бакалавр. Прикладной курс).

3. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / Л. И. Дорофеева. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 395 с. — (Серия: Бакалавр. Академический курс).

4. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 1. Основы, сущность и модели: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 302 с. — (Серия: Бакалавр и магистр. Академический курс).

5. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 2. Психологические механизмы: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 415 с. — (Серия: Бакалавр и магистр. Академический курс).

6. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 238 с. — (Серия: Бакалавр и магистр. Академический курс).

7. Литвинюк, А. А. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. А. Литвинюк. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2017. — 527 с. — (Серия: Бакалавр. Академический курс).

8. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / С. А. Барков [и др.]; под ред. С. А. Баркова. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 453 с. — (Серия: Бакалавр. Академический курс).

9. Организационное поведение: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.]; под ред. Г. Р. Латфуллина, А. В. Райченко. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 301 с. — (Серия: Бакалавр и магистр. Модуль.)

10. Фролов, Ю. В. Теория организации и организационное поведение. Методология организации: учебное пособие для академического бакалавриата / Ю. В. Фролов. — 2-е изд., испр. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 128 с. — (Серия: Университеты России).

11. Шапиро С.А. Организационное поведение. — М.: Кно-Рус. — 2016.

12. Экономика и социология труда в 2 ч. Часть 1: учебник и практикум для академического бакалавриата / О. В. Кучмаева [и др.]; под общ. ред. О. В. Кучмаевой. — М.: Издательство Юрайт, 2018. — 211 с. — (Серия: Бакалавр. Академический курс).

*в) периодические издания и интернет-источники:*

1. Журналы «Директор», «Карьера», «Персонал», «Управление персоналом», «Свой бизнес», «Новости менеджмента», «Секрет фирмы», «Управление компанией», «Менеджмент в России и зарубежом».

2. [www.euromanagement.ru](http://www.euromanagement.ru)

3. [www.iteam.ru](http://www.iteam.ru) - Портал Iteam – Технология корпоративного управления

4. <http://www.e-executive.ru> - сайт Сообщества менеджеров
5. <http://www.hrm.ru> – Кадровый менеджмент
6. <http://www.imicor.ru> - Консалтинговая компания «Имикор»
7. <http://www.ancor.ru> - Консалтинговая компания «АНКОР»
8. <http://www.shl.ru> – Консалтинговая компания SHL
9. <http://www.top-personnel.ru> – Журнал «Управление персоналом»

2) литература на иностранном языке:

1. Denison, D.R. Corporate culture and organizational effectiveness. - New York: John Wiley & Sons, 1990.
2. Frank Bond, Cary Cooper, and Valerie J Sutherland Organizational Stress Management: A Strategic Approach. – Publisher: Palgrave Macmillan, 2010.
3. Hampden-Turner, C. Corporate culture. - London: Hutchinson, 1990.
4. George J., Jones G. Understanding and Managing Organizational Behavior (5th Edition), 2007.
5. Glaveegeo R. Organizational Buying Behavior, 2010.
6. Laurie J. Mullins. Management and Organization behavior. – London: Pitman Publishing, 1996.
7. Lindeberg T. Making Perfect. – М.: «Издательство Солнечный свет», 2014. – 304 с.
8. Morgan G. Images of Organization – London, SAGE Publications, 1997.
9. Mathis M., Bennet R. Human Resources Management. - Pitman Publishing, 1997.
10. Miner John B. Organizational Behavior 2: Essential Theories Of Process And Structure, 2005.
11. Mondy W., Noe R. Human Resource Management. 9th Edition. - Prentice Hall, 2004.
12. Newstrom John W. Organizational Behavior: Human Behavior at Work, 2006.
13. Nicholson Nigel, Audia Pino G., Pillutla Madan. Organizational Behavior (The Blackwell Encyclopedia of Management), 2006.
14. Slocum John W, Hellriegel D. Principles of Organizational Behavior. - Cengage Learning, 2009.

### 11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Преподавание курса предполагает такие методы обучения, как лекции, семинары, групповое и индивидуальное консультирование, учебные практики, практикумы, мастер-классы, самостоятельную работу студента.

Виды занятий и методы обучения

Лекции	Аудиторная форма занятий, в которой даются основные положения учебной дисциплины. Конечная цель лекций – достижение студентами необходимой для дальнейшей профессиональной деятельности степени овладения изучаемыми теоретическими знаниями. Форма лекции может быть как традиционной, так и интерактивной.
Семинары	Аудиторная диалоговая форма занятий по одной из тем курса, предполагающая активное участие студентов (всех или некоторых из них), направленная на формирование у них навыков самостоятельного теоретического анализа рассматриваемых в курсе проблем, в том числе путем изучения текстов первоисточников, накопление практического опыта решения типовых профессиональных задач.
Групповое академическое консультирование	Основная задача группового академического консультирования - подробное либо углубленное рассмотрение некоторых тем теоретического курса, освоение которых, как правило, вызывает

	затруднение у части студентов. По желанию студентов возможно вынесение на обсуждение дополнительных: тем, вызывающих у них особый интерес, которые не получают достаточного освещения в лекционном курсе. Данная форма занятий является обязательной для преподавателя, студент имеет право не принимать участие в такой консультации в случае, если он самостоятельно успешно освоил данный раздел курса или же обсуждаемая дополнительная тема его не интересует.
Индивидуальные консультации	Внеаудиторная форма работы преподавателя с отдельным студентом, подразумевающая обсуждение тех разделов дисциплины, которые оказались для студента неясными, или же вызванная желанием студента работать над написанием курсовой или выпускной квалификационной работы по изучаемому курсу.
Мастер-класс	Лекция и/или групповое консультирование приглашенного известного и высококвалифицированного зарубежного или отечественного ученого (либо практика в данной области). Задача - показать реальную сторону исследовательской и прикладной работы в науке и демонстрация студентам стандартов мышления профессионала в избранной ими специальности.
Самостоятельная работа	Чтение рекомендованной литературы (обязательной и дополнительной), подготовка к устным выступлениям, подготовка к письменным контрольным работам (рубежным, итоговым испытаниям), написание рефератов, эссе, курсовых и выпускных квалификационных работ; а также иные виды работы, необходимые для выполнения учебной программы

#### Условия и критерии выставления оценок

От студентов требуется посещение лекций и семинарских занятий, обязательное участие в аттестационных испытаниях, выполнение заданий преподавателя. Особо ценится активная работа на семинаре (умение вести дискуссию, творческий подход к анализу материалов, способность четко и емко формулировать свои мысли), а также качество подготовки контрольных работ (тестов) и докладов.

Оценки по преподаваемым дисциплинам выставляются на основании результатов изучения, демонстрируемых студентами на протяжении всего периода обучения (как правило, семестра). Итоговая оценка определяется суммой баллов, полученных студентами за различные виды работы в течение всего периода обучения предусмотренного учебной программой.

Все виды учебных работ выполняются точно в сроки, предусмотренные программой обучения. Если студент *без уважительных причин* не выполнил какое-либо из учебных заданий (пропустил контрольную работу, позже положенного срока сдал реферат и т.п.), то за данный вид учебной работы баллы ему не начисляются, а подготовленные позже положенного срока работы не оцениваются.

За различные виды работа в течение всего периода обучения студент может получить максимальную сумму – *100 баллов*, из которых:

40 баллов – аттестация рубежная и промежуточная

12 баллов - коллоквиумы

15 баллов – выполнение заданий на семинарах

15 баллов - активность на семинарах

8 баллов - подготовка презентаций с докладами

10 баллов – реферат (эссе)

**Балльно-рейтинговая система оценки знаний, шкала оцено**

Баллы БРС	Традиционные оценки РФ	Оценки ECTS
95 – 100	Отлично – 5	A (5+)
86 – 94		B (5)
69 – 85	Хорошо – 4	C (4)
61 – 68	Удовлетворительно – 3	D (3+)
51 – 60		E (3)
31 – 50	Неудовлетворительно – 2	FX (2+)
0 – 30		F (2)
51 - 100	Зачет	Passed

**Соответствие систем оценок**

(используемых ранее оценок итоговой академической успеваемости, оценок ECTS и балльно-рейтинговой системы оценок текущей успеваемости)

Количество	Оценка	Неудовлетворит.		Удовлетворительн о		Хорошо	Отлично	
	Оценка ECTS	F(2)	FX (2+)	E(3)	D(3+)	C (4)	B (5)	A (5+)
	Максимальная сумма баллов							
3	100	менее 30	31-50	51-60	61-68	69-85	86-94	95-100

**Описание оценок ECTS:**

A ("Отлично") - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному.

B ("Очень хорошо") - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения большинства из них оценено числом баллов, близким к максимальному.

C ("Хорошо") - теоретическое содержание курса освоено полностью, без пробелов некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками.

D ("Удовлетворительно") - теоретическое содержание курса освоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий, возможно, содержат ошибки.

E ("Посредственно") - теоретическое содержание курса освоено частично, некоторые практические навыки работы не сформированы, многие предусмотренные программой обучения учебные задания не выполнены, либо качество выполнения некоторых из них оценено числом баллов, близким к минимальному.

FX ("Условно неудовлетворительно") - теоретическое содержание курса освоено частично, необходимые практические навыки работы не сформированы, большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий не выполнено либо качество их

выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному; при дополнительной самостоятельной работе над материалом курса возможно повышение качества выполнения учебных заданий

F ("Безусловно неудовлетворительно") - теоретическое содержание курса не освоено, необходимые практические навыки работы не сформированы, все выполненные учебные задания содержат грубые ошибки, дополнительная самостоятельная работа над материалом курса не приведет к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий.

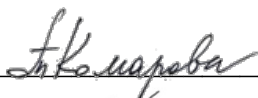
## **12. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине**

*Материалы для оценки уровня освоения учебного материала дисциплины «Организационное поведение» (оценочные материалы), включающие в себя перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны в полном объеме и доступны для обучающихся на странице дисциплины в ТУИС РУДН, режим доступа: <https://esystem.rudn.ru/course/view.php?id=1271>*

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН.

### **Разработчики:**


ст.преп. каф. менеджмента  
должность, название кафедры



Т.В. Комарова  
инициалы, фамилия

### **Руководитель программы**

проф., д.э.н., каф. менеджмента  
должность, название кафедры



В.С. Ефремов  
инициалы, фамилия

### **зав. кафедрой**

менеджмента  
название кафедры



подпись

В.С. Ефремов  
инициалы, фамилия



