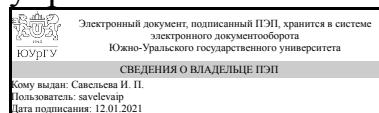


ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Высшая школа экономики и
управления



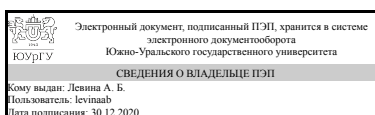
И. П. Савельева

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины Б.1.25 Организационное поведение
для направления 38.03.03 Управление персоналом
уровень бакалавр тип программы Прикладной бакалавриат
профиль подготовки Управление персоналом организации
форма обучения заочная
кафедра-разработчик Менеджмент

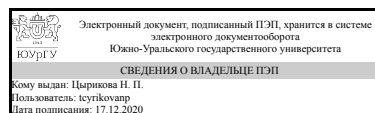
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 14.12.2015 № 1461

Зав.кафедрой разработчика,
к.экон.н., доц.



А. Б. Левина

Разработчик программы,
к.пед.н., доц., доцент



Н. П. Цырикова

1. Цели и задачи дисциплины

Цель-формирование у студентов знаний в области управления организационным поведением, и на этой основе выработка у них навыков эффективного взаимодействия и управления людьми в трудовом коллективе. Задачи: -изучить сущность понятия «организационное поведение», этапы формирования теорий и концепций в данной области; -сформировать четкое и ясное понимание закономерностей организационного поведения на уровнях: личность, группа, организация; -раскрыть механизмы и факторы, оказывающие влияние на эффективное организационное поведение сотрудников; -ознакомить с основными социальными процессами и факторами, регулирующими поведение личности в группе и организации; -ознакомить с методами мотивации, разрешения конфликтов, управления стрессами, формирования и развития организационной культуры; -рассмотреть психологические техники воздействия и влияния на поведение человека, в том числе в конфликтных ситуациях; -овладеть основами делового общения, навыками работы в команде, искусством презентаций, правилами деловой этики; -изучить особенности поведения человека и коллектива в различных рабочих ситуациях, возникающих в процессе трудовой совместной деятельности; -приобрести практические навыки анализа и решения проблемных ситуаций, а т.ж. по моделированию желательного поведения сотрудников организации -изучить методики прогнозирования и моделирования поведения сотрудников в организации, исследования группового поведения и климата внутри коллектива, а также приемы выявления причин проблемного поведения и его коррекции; -сформировать навыки управленческого воздействия на поведение подчиненных.

Краткое содержание дисциплины

В программе подготовки дисциплина «Организационное поведение» занимает важное место, т.к. понимание принципов и закономерностей организации жизнедеятельности и поведения человека в различных социальных образованиях является неотъемлемой частью системы знаний бакалавра в области управления персоналом. Отличительной особенностью данной дисциплины является междисциплинарный подход к ее изучению. Курс раскрывает содержательные и прикладные аспекты организационного поведения: теории поведения человека в организации; анализ и конструирование организации; формирование группового поведения в организации; лидерство в организации; поведение в конфликтных ситуациях; мотивация и результативность трудовой деятельности; коммуникативное поведение личности в организации; управление нововведениями в организации. Изучение дисциплины организовано в соответствии с учебными планами подготовки бакалавров и включает в себя лекции, практические занятия и самостоятельную работу. В курсе применяются технологии электронного обучения с использованием электронной образовательной среды Moodle. Трудоемкость изучения дисциплины - две зачетных единицы. Лекционные занятия направлены на изучение основных теоретических вопросов в соответствии с содержанием курса. Они проводятся в сопровождении презентаций с использованием мультимедийного оборудования. Цель практических занятий – осмысление и усиление прикладного значения изложенного в лекциях материала. Они проводятся в разнообразных формах с использованием интерактивных методов обучения и могут включать: групповую дискуссию на заданную тему; выполнение упражнений, анализ

конкретных ситуаций; деловые и ролевые игры, опрос по теоретическому материалу; выполнение письменных контрольных и самостоятельных работ; бланковое тестирование. Значительный объем практических занятий направлен на развитие творческих организаторских способностей будущих бакалавров по формированию эффективной команды, умению работать в малых группах, принимать решения в области управления организационным поведением. При изучении организационного поведения большое значение имеет внеаудиторная работа студентов. Эта форма обучения включает широкий набор различных видов работы: изучение литературы, выполнение творческих заданий, анализ конкретных ситуаций, подготовку информационных сообщений, групповую работу. В электронной образовательной среде Moodle размещен учебный курс, в котором студенты могут прочитать основной и дополнительный теоретический материал, проверить свои знания с помощью тренировочных тестов и должны выполнить указанные задания. В рамках самостоятельной работы предусмотрена подготовка реферата. Итоговый контроль осуществляется в форме зачета. Обязательным условием допуска студента к зачету является посещаемость лекционных и практических занятий, активная работа на практических занятиях, выполнение всех аудиторных и внеаудиторных индивидуальных и групповых заданий, положительная оценка на промежуточной аттестации.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУНы)
ОПК-7 готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	Знать: командные роли, особенности взаимодействия человека и группы
	Уметь: использовать методы управления поведением группы, контроля и оценки эффективности командной работы
	Владеть: навыками организации эффективной командной работы
ПК-8 знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	Знать: основные концепции мотивации трудового поведения и их применимость в управлении организацией, основные элементы модели современной системы мотивации.
	Уметь: применять концепции мотивации при принятии решений по оптимизации системы мотивации и стимулирования персонала организации
	Владеть: навыками разработки и оптимизации системы мотивации сотрудников современной организации
ПК-30 знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	Знать: типы конфликтов и их влияние на поведение человека в организации, стили поведения в конфликте, особенности деятельности лидера по урегулированию конфликтных ситуаций.
	Уметь: выявлять причины и прогнозировать последствия конфликтных ситуаций в трудовом коллективе

Владеть:навыками диагностики конфликтной ситуации и управления конфликтами в организации

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
В.1.02 Психология	ДВ.1.10.01 Управление многонациональным персоналом, В.1.14 Организационная культура

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Дисциплина	Требования
В.1.02 Психология	знать: -основы психологии личности; -стадии развития личности в процессе социализации; - психологию взаимоотношений в группе; уметь: - определять личностный психотип; -учитывать психологические особенности личности в процессе взаимодействия; владеть навыками: - эффективных коммуникаций; -самоанализа, самоконтроля и самосовершенствования.

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 ч.

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах
		Номер семестра
		5
Общая трудоёмкость дисциплины	72	72
<i>Аудиторные занятия:</i>	8	8
Лекции (Л)	4	4
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	4	4
Лабораторные работы (ЛР)	0	0
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	64	64
Подготовка реферата	24	24
Подготовка к зачету	32	32
подготовка к практическим занятиям	8	8
Вид итогового контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	зачет

5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах
-----------	----------------------------------	---

		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Введение в организационное поведение	4	2	2	0
2	Управление поведением сотрудников	2	2	0	0
3	Групповое поведение и управление групповыми формами работы	2	0	2	0
4	Организационное поведение как основа организационного развития	0	0	0	0

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Основы теории поведения человека в организации. Организационное поведение как междисциплинарное направление исследований. Объект и предмет изучения ОП. Становление концепции ОП.	2
2	1	Конструирование и управление организацией. Организация как система. Жизненные стадии и циклы организации. Принципы управления поведением организации. Формирование организационной культуры. Модели корпоративной культуры. Этические ценности и миссия организации.	0
3	2	Коммуникативное поведение в организации. Процесс коммуникации. Этикет на официальных мероприятиях. Деловая этика, правила поведения в организации.	2
4	2	Мотивация организационного поведения, Мотивы, мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Модель современной системы мотивации. Концепция мотивации в корпоративно-ориентированных организациях.	0
5	3	Групповая динамика. Формальные и неформальные группы в организации. Партисипативное управление и процесс группового принятия решений. Формирование команд и оценка эффективности командной работы.	0
6	3	Лидерство и власть в организации. Лидерство и групповая динамика. Стили управления. Основные теории лидерства.	0
7	3	Конфликты и их влияние на поведение человека в организации. Стили поведения в конфликте. Деятельность лидера по урегулированию конфликтных ситуаций.	0
8	4	Управление нововведениями в организации. Понятие изменений и нововведений. Политика организации в отношении изменений. Пути преодоления сопротивления сотрудников изменениям. Модели организационного развития. Маркетинговая поведенческая культура организации.	0

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	Введение в организационное поведение. Мини-кейс "Стереотипы в нашей жизни". Групповая дискуссия "Принципы управления поведением организации". Тест "Этика бизнеса". Мини-кейсы " Этические ценности и миссия организации". Видео-кейс "Модели корпоративной культуры".	2
2	2	Коммуникативное поведение в организации. Мини-кейс "Два диалога". Мини-кейс "Стили принятия решений". Деловая игра "Контакт с руководителем". Кейс "Фирма ЭЛЕКТРО и ее директор"	0

3	2	Мотивация организационного поведения. Тесты "Мотивация достижения успеха" и "Жесткий стиль руководства". Мини-кейсы "Элементы системы мотивации сотрудников современной организации". Кейс "Социальный пакет или рост заработной платы"	0
4	2	Мотивация организационного поведения. Ролевая игра "Контракт". Деловая игра "Силы территориализма в действии". Ролевая игра "Два отдела". Деловая игра "Распределение окладов в фирме".	0
5	2	Мотивация организационного поведения. Кейс "Саботаж". Кейс "Мотивация трудового поведения работников мясокомбината". Кейс "Мотивация трудового поведения сотрудниц кондитерской фабрики"	0
6	3	Лидерство и власть в организации. Тесты "Ориентация" и "Взаимодействие". Кейс "Новый лидер и старая команда". Кейс "Лидерство в клиентоориентированной организации".	0
7	3	Стили поведения в конфликте. Микро-кейсы. Мини-кейсы. Кейс "Эллен и Рекс". Кейс "Производственный конфликт". Кейс "Проблемы работы в команде"	2
8	4	Управление нововведениями в организации. Тест "Готовы ли Вы к нововведениям?". Мини-кейсы "Пути преодоления сопротивления сотрудников изменениям". Кейс "Комплексная реструктуризация предприятия". Кейс "Разработка системы нематериального стимулирования в ситуации организационных изменений"	0

5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС		
Вид работы и содержание задания	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц)	Кол-во часов
Подготовка реферата	Основная литература: №№ 1-12 ; Дополнительная литература: №№ 1-46; Учебно-методические материалы в электронном виде №№ 1-5; Журналы №№ 1-3	24
подготовка к практическим занятиям	Основная литература: №№ 1-12 ; Дополнительная литература: №№ 1-46; Учебно-методические материалы в электронном виде №№ 1-5	8
Подготовка к зачету	Основная литература: №№ 1-12 ; Учебно-методические материалы в электронном виде №№ 1-5	32

6. Инновационные образовательные технологии, используемые в учебном процессе

Инновационные формы учебных занятий	Вид работы (Л, ПЗ, ЛР)	Краткое описание	Кол-во ауд. часов
деловые и ролевые игры	Практические занятия и семинары	Деловая игра "Контакт с руководителем". Ролевая игра "Контракт". Деловая игра "Силы территориализма в действии". Ролевая игра "Два отдела". Деловая игра	2

		"Распределение окладов в фирме".	
анализ конкретных ситуаций	Практические занятия и семинары	Мини-кейс "Стереотипы в нашей жизни". Мини-кейсы " Этические ценности и миссия организации". Видео-кейс "Модели корпоративной культуры". Мини-кейс "Два диалога". Мини-кейс "Стили принятия решений". Кейс "Фирма ЭЛЕКТРО и ее директор"	2

Собственные инновационные способы и методы, используемые в образовательном процессе

Не предусмотрены

Использование результатов научных исследований, проводимых университетом, в рамках данной дисциплины: нет

7. Фонд оценочных средств (ФОС) для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

Наименование разделов дисциплины	Контролируемая компетенция ЗУНы	Вид контроля (включая текущий)	№№ заданий
Групповое поведение и управление групповыми формами работы	ПК-30 знанием основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации и умение применять их на практике	зачет	№№ 1-40
Все разделы	ОПК-7 готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других	проверка реферата	темы №№ 1-20
Управление поведением сотрудников	ПК-8 знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	зачет	№№ 1-40
Все разделы	ПК-8 знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	подтверждение бонуса	Бонусное задание
Все разделы	ОПК-7 готовностью к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владением навыками организации и координации	зачет	№№ 1-40

7.2. Виды контроля, процедуры проведения, критерии оценивания

Вид контроля	Процедуры проведения и оценивания	Критерии оценивания
зачет	Зачет проводится в форме бланочного тестирования. Комплексный тест состоит из 40 вопросов, позволяющих оценить сформированность компетенций. На ответы отводится 1 час. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 40.	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 % Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %
подтверждение бонуса	Студент представляет копии документов, подтверждающие победу или участие в предметных олимпиадах по темам дисциплины При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Максимально возможная величина бонус-рейтинга +15 %.	Зачтено: +15 % за победу в олимпиаде международного уровня +10 % за победу в олимпиаде российского уровня +5 % за победу в олимпиаде университетского уровня +1 % за участие в олимпиаде Не зачтено: 0
проверка реферата	При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179) Критерии начисления баллов: - соответствие целям и задачам дисциплины, соответствие содержания заявленной теме, отсутствие в тексте отступлений от темы - 5 баллов; - постановка проблемы, корректное изложение смысла основных научных идей, их теоретическое обоснование и объяснение, логичность и последовательность в изложении материала – 5 баллов; - объём исследованной литературы, способность к работе с научными и учебными источниками, Интернет-ресурсами, справочной и энциклопедической литературой – 5 баллов; - правильность оформления (соответствие стандарту, структурная упорядоченность, ссылки, цитаты, таблицы, соблюдение объёма, шрифтов, интервалов и т.д.) – 5 баллов. Выступление по теме реферата -20 баллов. Ответы на вопросы слушателей - 20 баллов. Максимальное количество баллов – 60. Весовой коэффициент мероприятия – 1.	Зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие больше или равно 60 %. Не зачтено: рейтинг обучающегося за мероприятие менее 60 %

7.3. Типовые контрольные задания

Вид контроля	Типовые контрольные задания
зачет	<p>Задание 14. Задание 17. Организационное окружение включает те элементы организационной среды, которые взаимодействуют с ... У человека чувство ответственности в организации развивает ... - коррекцией или изменением поведения человека -изменение целей организации -Прессинговый 30. Теория лидерства К. Левина. -изменениями и модификациями в организации -цели организации 19. Организационный конфликт. Причины конфликтов в организации. -характеристики членов групп -мобилизации потенциала -неформальная социализация -человеком Несуществующий тип научения поведению на основе ... действия -управленческие характеристики Задание 10. 20. Типы конфликтов. -организации и внешней окружающей среды Властный ресурс вознаграждения связан с 11. Стиль руководства, типы стилей. Задание 11. -отношение членов организации к новому сотруднику -конфликта Задание 13. - ресурс организации, который она наряду с другими ресурсами использует в своей деятельности 31. Теория Р. Берна в решении конфликтов. 22. Организационный стресс. Причины возникновения. -Мобилизационный 10. Личный имидж руководителя. Если человек приемлет ценности организации, но не приемлет нормы поведения, он ... -в зависимости от мотивации работников -Мобилизационный -изменение ролей -в зависимости от переменной нормы Три подхода к устранению конфликтов при исполнении ролей: -кооперации - человека и его действий в организации -Прессинговый -ресурса -через переменный интервал времени Задание 9. -Идентификация Задание 24. организационное окружение результат работы -слияния Задание 15. -структурные -руководителем</p>

В модели включения человека в организационное окружение, человек предстает как

- Ригористический

25. Роль корпоративной культуры на формирование поведения сотрудников.

- человеку удобно и приятно контактировать
- оригинал

17. Управленческий цикл принятия решений.

Задание 12.

- мотивация работников

24. Организационная культура в компании.

Инициативное поведение работников возникает в сегменте орг.поведения:

- разрешение конфликта
- человека и внешнего окружения
- кооперации
- ситуационные
- группой в целом

32. Контролирующее поведение руководителя.

Задание 19..

- отрицание, конформизм, мимикрия, адаптивный индивидуализм

Противопоставление интересов членов групп и борьба между ними наблюдается в случае ...

8. Условия и факторы, способствующие инновационному поведению сотрудника в организации.

Задание 21.

человек

Вхождение нового человека в организацию сопряжено с.....

Примеры тестовых заданий:

- новый член организации освоил нормы и ценности организации

3. Типы включения человека в организацию.

- отрицание, принятие всех норм ценностей, объективизм, индивидуализм
- в зависимости от фиксированной нормы
- конфликта
- перестановка людей
- преданный сотрудник

2. Социокультурный образ организации.

- несоответствие роли, которую предлагает организация человеку, его претензиям занимать определенное место в организации
- после появления в ней нового человека
- научение поведению

9. Корпоративный имидж.

13. Прессинговые состояния сотрудника организации.

- внешней средой
- биологическое и социальное существо с определенными физиологическими и другого рода потребностями, опытом, знаниями, навыками, моралью и т.д.

Организационное окружение включает те элементы организационной среды, которые взаимодействуют с ...

- компенсация в зависимости от фиксированной нормы
- функционирование организации в целом
- объективизм, мимикрия, демократизм, консюмеризм

Основой конфликта между человеком и организационным окружением является

Вопросы к зачету:

- человек контактирует наиболее эффективно
- корпоративный дух

Задание 2.

- оригинал
- предыдущего опыта

1. Понятие и сущность организационного поведения.
26. Понятие поведенческий маркетинг.
Задание 7.
- организации и человека

23. Профессиональный стресс. Профессиональная деформация.
-изучение системы ценностей организации
Задание 16.
Взаимодействие человека и организации рассматривается с двух позиций:

18. Коммуникативные барьеры в организации.
-через переменный интервал времени

7. Понятие диспозиция. Гендерные особенности диспозиций.
Задание 5.
-человек частично освоил нормы и ценности организации

36. Девиантное поведение. Саботаж сотрудников.
- развитие людей
-наблюдения поведения

27. Клиентоориентированное поведение.
Задание 25.
-продукта организации
-бунтарь
-Автономный

4. Этапы адаптации сотрудника к организации.
5. Стадии профессионального развития.
12. Нарушение власти в организации.
реакция на стимулирующие воздействия
-бунтарь
-приспособленец
-человек понимает сущность организации

34. Формирование эффективной команды.
Необходимое условие успешного вхождения в организацию для нового члена:
-Автономный
-Ригористический
-техники

Задание 1.
Проставьте последовательность составляющих модели включения человека в организационное окружение:
-компенсация через фиксированный интервал времени
Если индивид не приемлет нормы поведения и ценности организации, то он ...
-личный контакт с руководством
Переход в полноправные члены организации – это когда ...
-неспособность организации изменить свою структуру
Организация рассматривает человека в модели взаимодействия человека и организационного окружения с позиции ...
Составляющие Номер 1-5

35. Эффективное делегирование полномочий.
стимулирующие воздействия
- адаптацией к физической среде
-внешней средой
-через фиксированный интервал работы

Задание 6.
14. Основные методы воздействия на поведение сотрудников.
-группой в целом

6. Инициативное и должное поведение.
Исполнительский тип поведения присущ работникам в сегменте организационного поведения:
-слияния

	<p>Задание 18. -количество времени, потраченное организацией на этого человека</p> <p>15. Научение как форма воздействия на поведение сотрудников.</p> <p>Задание 22. -в зависимости от объема работ</p> <p>Задание 8. -человек сталкивается во время своей работы</p> <p>Четыре типа периодической компенсации:</p> <p>Задание 23. -наличие опыта работы</p> <p>Задание 3. -конформизм, бюрократизм, демократизм, отрицание -рефлекторного поведения -руководителем - адаптацией к социальной среде -усиленное включение человека в организацию -переход на новую работу</p> <p>16. Этапы работы руководителя с информацией. -стереотипизации</p> <p>Задание 20. -преданный сотрудник -обладание яркой внешностью -Удовлетворением ожиданий подчиненных -стереотипизации</p> <p>28. Типы коммуникаций</p> <p>Задание 4. -несоответствие между вознаграждением и трудом, который необходим для его получения</p> <p>21. Стратегии поведения в конфликте. -приспособленец -изменения работы</p> <p>29. Основные теории лидерства. Изменение поведения человека на основе опыта, отражающего действия человека и реакцию окружающих на эти действия – это ...</p> <p>33. Стадии развития команды. -Регламентация поведения подчиненных -динамика развития -человеком - часть организации, призванная выполнять свою роль в ней и сводить свои физиологические и другого рода потребности к минимуму</p> <p>Характеристики меньше всего зависящие от членов групп и групп в целом: Закончите фразу: «Организационное окружение – это часть организации, с которой ... Между членом группы и группой устанавливаются доверительные отношения в случае ...</p>
подтверждение бонуса	Бонусы
проверка реферата	<p>Написание реферата на тему: 1. Целевая направленность организационного поведения. 2. Субъективная справедливость в организации. 3. Модели организационного поведения сотрудников. 4. Роль доверительных отношений в управлении сотрудниками, работающими с клиентами. 5. Основные коммуникативные барьеры в организации. 6. Командообразование в организации. 7. Проблема власти в организации. 8. Типы нарушений власти в организации. 9. Методы оценки психологического климата в коллективе. 10. Профилактика нарушений трудового поведения сотрудников. 11. Современные проблемы мотивации трудового поведения. 12. Организационный стресс: причины и пути</p>

предотвращения. 13. Слухи как способ коммуникации в организации. 14. Управление конфликтами с позиций транзактного анализа. 15. Способы управления стрессом в современной организации. 16. Профессиональная деформация сотрудников организации. 17. Изучение гендерных особенностей диспозиций руководителя в организации. 18. Технологии развития инновационного потенциала сотрудников. 19. Развитие профессионализма сотрудников. 20. Корпоративный и личный имидж в организации.
--

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

1. Спивак, В. А. Организационное поведение и управление персоналом Учеб. пособие для вузов. - СПб.: Питер, 2000. - 412 с. ил.
2. Теория организации и организационное поведение Текст учебник для вузов по экон. направлениям и специальностям В. Г. Антонов и др.; под ред.: Г. Р. Латфуллина и др.; Гос. ун-т упр. - М.: Юрайт, 2014. - 470, [1] с. ил.
3. Карташова, Л. В. Организационное поведение Учеб. для вузов по экон. специальностям и направлениям Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. - М.: ИНФРА-М, 2001. - 218,[1] с.
4. Карташова, Л. В. Организационное поведение Учеб. для вузов по экон. специальностям Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. - М.: ИНФРА-М, 2002. - 218,[1] с.
5. Красовский, Ю. Д. Организационное поведение Текст учеб. пособие для вузов по направлению "Менеджмент" Ю. Д. Красовский. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. - 526,[1] с. ил.
6. Лапыгин, Ю. Н. Теория организации и организационное поведение Текст учеб. пособие по специальности "Менеджмент орг." Ю. Н. Лапыгин. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 327, [2] с.
7. Молл, Е. Г. Менеджмент: Организационное поведение Учеб. пособие по специальности "Менеджмент". - М.: Финансы и статистика, 1998. - 154,[2] с.
8. Ньюстром, Д. В. Организационное поведение: Поведение человека на рабочем месте Пер. с англ.: Е. Бугаева, В. Вольский. - СПб. и др.: Питер, 2000. - 447 с. ил.
9. Сергеев, А. М. Организационное поведение: Тем, кто избрал профессию менеджера Учеб. пособие для вузов по специальности "Менеджмент организации" А. М. Сергеев. - М.: Академия, 2005. - 281, [1] с.
10. Организационное поведение Текст учеб. для вузов по специальности 061100 "Менеджмент орг." В. Г. Антонов и др.; под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой. - СПб. и др.: Питер, 2007. - 432 с. ил.

б) дополнительная литература:

1. Теория организации и организационное поведение Текст учебник для вузов по экон. направлениям и специальностям В. Г. Антонов и др.; под ред.: Г. Р. Латфуллина и др.; Гос. ун-т упр. - М.: Юрайт, 2014. - 470, [1] с. ил.
2. Конфликтология [Текст] учеб. для вузов В. П. Ратников и др.; под ред. В. П. Ратникова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. - 511 с.

3. Анцупов, А. Я. Конфликтология [Текст] учеб. для вузов А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. - 3-е изд. - СПб. и др.: Питер, 2008. - 490 с. ил.
4. Ворожейкин, И. Е. Конфликтология Учеб. И. Е. Ворожейкин, А. Я. Кибанов, Д. К. Захаров; Гос. ун-т упр.; Гос. ун-т упр. - М.: ИНФРА-М, 2001. - 223,[1] с. ил.
5. Зеленков, М. Ю. Конфликтология [Текст] учебник для вузов по направлению "Упр. персоналом" М. Ю. Зеленков. - М.: Дашков и К°, 2013. - 323 с.

в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:

1. Управление персоналом
2. Менеджмент в России и за рубежом
3. Справочник по управлению персоналом

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Организационное поведение. Методические указания по изучению дисциплины (электронный ресурс)

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

2. Организационное поведение. Методические указания по изучению дисциплины (электронный ресурс)

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование разработки	Наименование ресурса в электронной форме	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
1	Основная литература	Згонник, Л.В. Организационное поведение: Учебник. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2015. — 232 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/70550 — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
2	Основная литература	Семенов, А.К. Организационное поведение: Учебник для бакалавров. [Электронный ресурс] / А.К. Семенов, В.И. Набоков. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2015. — 272 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/70551 — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
3	Основная литература	Козлов, В.В. Организационное поведение (для бакалавров). [Электронный ресурс] / В.В. Козлов, Ю.Г. Одегов, В.Н. Сидорова. — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2013. — 232 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/53494 — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
4	Дополнительная	Бондаренко, В.В. Организационное	Электронно-	Интернет /

	литература	поведение (для бакалавров). [Электронный ресурс] / В.В. Бондаренко, С.М. Васин, А.В. Седлецкий. — Электрон. дан. — М. : КноРус, 2015. — 288 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/53495 — Загл. с экрана.	библиотечная система издательства Лань	Авторизованный
5	Дополнительная литература	Басенко, В.П. Организационное поведение: современные аспекты трудовых отношений. [Электронный ресурс] / В.П. Басенко, Б.М. Жуков, А.А. Романов. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2014. — 384 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/56258 — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
6	Методические пособия для преподавателя	Гладких, И.В. Организационное поведение и управление человеческими ресурсами: кейсы из коллекции ВШМ СПбГУ. [Электронный ресурс] / И.В. Гладких, В.Н. Минина. — Электрон. дан. — СПб. : СПбГУ, 2010. — 440 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/49449 — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
7	Методические пособия для преподавателя	Виноградова, И.М. Организационное поведение: Учебно-методический комплекс для студентов, обучающихся по направлениям подготовки 080200.62 «Менеджмент» и 080100.62 «Экономика». [Электронный ресурс] / И.М. Виноградова, В.И. Новичков, В.В. Семенова. — Электрон. дан. — М. : Дашков и К, 2015. — 96 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/72358 — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный

9. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Office(бессрочно)

Перечень используемых информационных справочных систем:

Нет

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Практические занятия и семинары	429 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Лекции	451 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета

Самостоятельная работа студента	114-2(2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
---------------------------------	----------	--