

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 20.12.2022 09:03:16

Уникальный программный ключ:

fd935d10451b860e912264c0378f8448452bfd660519458800be29877a6b60f5

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ  
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»  
«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»**

**Факультет экономики и управления**

**Кафедра «Управление и бизнес-информатика»**



**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор по учебно-методической работе

**С.С. Скараник**

**«01» сентября 2022 г.**

Рабочая программа дисциплины

**Организационное поведение**

Направление подготовки

**38.03.03 Управление персоналом**

Квалификация выпускника

*Бакалавр*

Для всех

форм обучения

Симферополь 2022

<b>АННОТАЦИЯ</b>	
Индекс дисциплины по учебному плану	Наименование дисциплины
Б 1.О.14	<b>ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ</b>
Цель изучения дисциплины	изучение современных подходов к управлению организационным поведением, формирование навыков определения организационного поведения, культуры организации, в условиях динамично меняющейся внутренней и внешней среды организации
Место дисциплины в структуре ОПОП	Дисциплина относится к обязательной части блока 1. «Дисциплины (модули)» программы бакалавриата
Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины	ОПК-1; ПК-5
Содержание дисциплины	<p><b>РАЗДЕЛ 1. ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ.</b></p> <p>Тема 1. Современные подходы к организационному поведению</p> <p>Тема 2. Теории поведения человека в организации</p> <p>Тема 3. Личность и организация</p> <p>Тема 4. Коммуникативное поведение в организации</p> <p>Тема 5. Управление конфликтами и стрессами</p> <p>Тема 6. Мотивация и результативность организации</p> <p><b>РАЗДЕЛ 2. ПОВЕДЕНИЕ ГРУПП В ОРГАНИЗАЦИИ</b></p> <p>Тема 7. Формирование группового поведения в организации</p> <p>Тема 8. Лидерство в организации</p> <p>Тема 9. Анализ и конструирование организаций</p> <p>Тема 10. Управление поведением организации</p> <p><b>РАЗДЕЛ 3. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ</b></p> <p>Тема 11. Персональное развитие в организации</p> <p>Тема 12. Управление изменениями в организации</p> <p>Тема 13. Организационное поведение в системе международного бизнеса</p>
Общая трудоемкость дисциплины	Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 часа)
Форма промежуточной аттестации	Зачет

## Содержание

1. Цель и перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы бакалавриата	5
2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата	5
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	6
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	7
5. Контроль качества освоения дисциплины	14
6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины	14
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	13
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	15
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	15
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	15
11. Описание материально-технического обеспечения, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине	16
Приложение 1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	17
Приложение 2. Критерии оценивания для ФОС	22

## 1. Цель и перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы бакалавриата

Целью изучения дисциплины «Организационное поведение» является изучение современных подходов к управлению организационным поведением, формирование навыков определения организационного поведения, культуры организации, в условиях динамично меняющейся внутренней и внешней среды организации.

В результате освоения ОПОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенции	Результаты освоения ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
<b>ОПК-1</b>	Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач	ОПК-1.1. <b>Знает</b> теоретические основы экономики, организации, управления, социологии, психологии и права в части, применимой для решения профессиональных задач управления персоналом; ОПК-1.2. <b>Знает</b> нормы российского законодательства в части работы с персоналом; ОПК-1.3. <b>Умеет</b> применять законодательные нормы для решения профессиональных задач в области управления персоналом; ОПК-1.4. <b>Владеет</b> методами применения теоретических знаний в области экономики, организации, управления, социологии, психологии для решения профессиональных задач управления персоналом.
<b>ПК - 5</b>	Способен осуществлять деятельность по организации и нормированию труда персонала	ПК-5.1 <b>Знает</b> теоретические и методические основы организации и нормирования труда персонала ПК-5.2 <b>Умеет</b> разрабатывать и реализовывать систему организации и нормирования труда персонала ПК-5.3 <b>Владеет</b> навыками администрирования процессов и документооборота по вопросам организации и нормирования труда персонала

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина Б 1.О.14 «Организационное поведение» относится к обязательной части блока 1. «Дисциплины (модули)» учебного плана ОПОП бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Дисциплина «Организационное поведение» изучается обучающимися очной формы обучения во 3 семестре, очно-заочной формы обучения – в 3 и в семестре соответственно.

При изучении данной дисциплины обучающийся использует знания, умения и навыки, которые сформированы в процессе изучения предшествующих дисциплин:

«Психология общения», «Основы организации труда персонала».

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Организационное поведение», будут необходимы для углубленного и осмысленного восприятия дисциплин: «Управление социальным развитием персонала», «Управление персоналом организации», «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Организационная культура».

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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетных единицы (з.е.), 108 академических часа.

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

##### **Для очной формы обучения**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачётных единицы 108 часа

<b>Объём дисциплины</b>	<b>Всего часов</b>
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа	38
Аудиторная работа (всего):	38
Лекции	26
Семинары, практические занятия	12
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	70
Курсовая работа	-
Зачет	+
Экзамен	-

##### **Для очно-заочной формы обучения**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачётных единицы 108 часа

<b>Объём дисциплины</b>	<b>Всего часов</b>
Общая трудоемкость дисциплины	108
Контактная работа	28
Аудиторная работа (всего):	28
Лекции	18
Семинары, практические занятия	10
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	80
Курсовая работа	-
Зачет	+
Экзамен	-

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

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

№ темы	Наименование темы	Всего		Количество часов					
		ОФО	ОЗФО	Контактная работа				Внеаудит. работа	
				Лекции		Практические		Самост. работа	
				ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО
<b>РАЗДЕЛ 1. ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ</b>		<b>52</b>	<b>54</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>34</b>	<b>38</b>
1.	Современные подходы к организационному поведению	6	4	2	-	-	-	4	4
2.	Теории поведения человека в организации	8	8	2	2	2	-	4	6
3.	Личность и организация	12	12	2	2	2	2	8	8
4.	Коммуникативное поведение в организации	8	10	2	2	2	2	4	6
5.	Управление конфликтами и стрессами	10	12	2	2	-	2	8	8
6.	Мотивация и результативность организации	8	8	2	2	-	-	6	6
<b>РАЗДЕЛ 2. ПОВЕДЕНИЕ ГРУПП В ОРГАНИЗАЦИИ</b>		<b>36</b>	<b>34</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>24</b>	<b>26</b>
7.	Формирование группового поведения в организации	6	8	2	2	-	-	4	6
8.	Лидерство в организации	12	12	2	2	2	2	8	8
9.	Анализ и конструирование организаций	8	8	2	2	-	-	6	6
10.	Управление поведением организации	10	6	2	-	2	-	6	6
<b>РАЗДЕЛ 3. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ</b>		<b>20</b>	<b>20</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>12</b>	<b>16</b>
11.	Персональное развитие в организации	6	4	2	-	-	-	4	4
12.	Управление изменениями в организации	8	8	2	-	2	2	4	6
13.	Организационное поведение в системе международного бизнеса	6	8	2	2	-	-	4	6
<b>Всего по дисциплине</b>		<b>108</b>	<b>108</b>	<b>28</b>	<b>18</b>	<b>16</b>	<b>10</b>	<b>70</b>	<b>80</b>

Контроль									
<b>Итого</b>	<b>108</b>	<b>108</b>							

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

### РАЗДЕЛ 1. ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ.

#### Тема 1. Современные подходы к организационному поведению

История формирования, предмет и проблематика организационного поведения. Хоторнские исследования. Основное содержание организационного поведения. Смежные области знания: социальная психология, социология, теории организации, антропология и др. Уровни анализа организационного поведения: индивид, группа, организация. Основопологающие концепции организационного поведения, охватывающие природу человека и природу организации. Модели организационного поведения: авторитарная, опекунская, поддерживающая, коллегиальная. Сравнительный анализ моделей организационного поведения.

#### Тема 2. Теории поведения человека в организации

Теоретическое обоснования понятия «поведение». Подходы к поведению человека: когнитивный, бихевиористский, подход социального научения. Структура индивидуального поведения. Различия в индивидуальном поведении. Базовые психологические характеристики: восприятие, жизненная позиция личности, индивидуально-типологические особенности личности. Развитие теорий организационного поведения на современном этапе. Модель управленческих ориентаций руководителя.

#### Тема 3. Личность и организация

Основы представления о личности. Понятие личности. Типы личности. Личность и типология. Типы индивидуального темперамента человека. Психологические особенности разных типов личности. Экстраверты и интроверты. Интуитивный и сенсорный типы. Мыслительный и чувствующий типы. Решающий и воспринимающий типы. Характеристика типологических профилей личности. Решетка Майерс – Бриггс. Обязательства организации перед личностью. Индивидуальная ответственность перед организацией. Понятие и природа отношений. Содержание и динамика развития отношений. Модель отношений. Функции, выполняемые отношениями. Отношения сотрудников и эффективность работы организации. Восприятие человеком окружения. Отбор информации и ее систематизация. Модель восприятия. Факторы, влияющие на восприятие. Способы восприятия, порождающие ошибки. Характеристика процесса вынесения суждений. Тенденции в процессе вынесения суждения. Теория атрибуции.

#### Тема 4. Коммуникативное поведение в организации

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

Этапы формирования и передачи сообщения. Коммуникативные барьеры. Три типа барьеров: личностные, физические и семантические. Цели и методы нисходящих коммуникаций. Средства, используемые для нисходящих коммуникаций. Способы улучшения нисходящих коммуникаций. Специфика восходящих коммуникаций. Методы повышения эффективности восходящих коммуникаций.

Тема 5. Управление конфликтами и стрессами

Понятие о конфликтах и их классификация. Причины конфликтов.

Неконструктивные конфликты и их дисфункциональные последствия. Четыре типа продуктивных конфликтов: внутриличностный, межличностный, личностно-групповой и межгрупповой. Причины конфликта и источники его возникновения. Основные этапы процесса конфликта. Методы управления конфликтами. Роль конфликта в современной организации

Стресс. Причины возникновения стрессов. Классификация организационных факторов стресса. Способы элиминирования организационных факторов стресса: со стороны подчиненного и руководителя. Модель стресса. Классификация эмоциональных форм проявления стресса. Особенности управления организационным поведением в стрессовой деятельности. Защитные стратегии. Индивидуальные методы управления стрессом. Роль организации в управлении стрессом. Личностное деловое поведение: саморегуляция, инициативное деловое поведение. Удовлетворенность сотрудников трудовой деятельностью.

Тема 6. Мотивация и результативность организации

Определение понятия «мотивация». Потребности, побуждения, вознаграждения как основания процесса мотивации. Первичные мотивы человека. Общие (стимулирующие) мотивы. Вторичные мотивы. Содержательные теории трудовой мотивации. Диспозиционные теории мотивации труда. Теория трудовой мотивации Альдерфера. Двухфакторная теория мотивации Герцберга. Когнитивные теории мотивации труда. Мотивационная теория Врума. Модель ПортераЛоулера. Современные теории трудовой мотивации. Теория баланса, теория справедливости Адамса. Теория атрибуции Хайдера. Современные теории мотивации. Взаимообусловленность мотивации персонала и результативности организации.

## **РАЗДЕЛ 2. ПОВЕДЕНИЕ ГРУПП В ОРГАНИЗАЦИИ**

Тема 7. Формирование группового поведения в организации

Сущностная природа групп. Динамика формирования групп. Теория формирования групп. Практические аспекты формирования групп. Типы групп: первичные группы, коалиции, группы принадлежности, референтные группы. Внутренние и внешние группы. Неформальные и формальные группы. Построение эффективных групп и команд. Роль командной работы в организации. Понятие «команды». Типы команд. Исследование эффективности групп и команд.

Тема 8. Лидерство в организации

Общая характеристика феномена лидерства. Особенности управленческого лидерства. Лидерство и организационная власть. Концепция эффективности управленческого лидерства. Управленческий лидер: личностные качества и их



эффективность. Компетентность лидера как фактор эффективности. Стили лидерства. Теории демократического и авторитарного стилей лидерства. Нормативная модель стилей лидерства. Сила и влияние управленческого лидера. Механизм, способы, средства влияния. Понятие об управленческой решетке Р. Блейка и Дж. Мутона. Общая характеристика ситуационных теорий лидерства. Модель руководства Ф.

Фидлера. Ситуационная модель лидерства Т.Митчела и Р. Хауса, эффективность ее применения в практике менеджмента. Теория жизненного цикла П. Херси и К. Бланшара и ее графическая интерпретация. Характеристика модели принятия решений руководителем В. Врума и Ф. Йеттона. Современные теории лидерства: транзакционное, трансформационное и харизматическое лидерство. «Заменители» лидерства.

#### Тема 9. Анализ и конструирование организаций

Структура организации как основа организационного поведения. Классическая теория и строение организации. Организационная структура. Классификация организационных структур. Типы организации по взаимодействию с внешней средой и их характеристика (механистическая, органическая, с технологической доминантой, с рыночной доминантой). Ценностные различия механистического и органического типов организаций. Современный подход к управлению организацией. Рефрейминг. Реструктуризация. Оживление. Обновление. Современные способы конструирования организаций.

#### Тема 10. Управление поведением организации

Особенности организационного поведения на различных этапах жизненного цикла организации. Понятие, структура, содержание организационной культуры. Функции и основные элементы организационной культуры. Формирование организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность. Ценности организационной культуры. Изменение организационной культуры. Влияние культуры на организационную эффективность.

### **РАЗДЕЛ 3. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ**

#### Тема 11. Персональное развитие в организации

Понятие о концепции персонального развития. Значение персонального развития для организации. Основные этапы планирования персонального развития. Определение карьеры. Принципы управления деловой карьерой. Показатели результативности карьеры. Стадии карьеры: штат, прогресс (успех), поддержка, уход. Планирование карьеры. Социализация как связующее звено между эффективностью карьеры и организационной эффективностью.

#### Тема 12. Управление изменениями в организации

Изменения и их объективная необходимость в менеджменте. Источники и виды организационных изменений. Положительные и отрицательные стороны нововведений в управлении организационным поведением персонала. Основные объекты изменений. Управление организационными изменениями. Этапы процесса изменений. Осуществление изменений. Реакции на изменения. Сопротивление. Причины сопротивления изменениям и принципы их преодоления.

Типы организационного развития. Планирование организационного развития. Методы организационного развития. Основные этапы разработки и внедрения программы организационного развития.

Тема 13. Организационное поведение в системе международного бизнеса

Влияние национальной культуры на особенности организационного поведения. Базовые изменения, отличающихся друг от друга культур. Специфика поведения в разных культурах. Параметры межкультурных различий. Тенденции в развитии организационного поведения. Национальные культуры и организационное поведение. Параметры межкультурных различий по Э. Хофстейду. Этнические стереотипы и их использование в управлении организационным поведением. Коммуникации между представителями различных культур.

#### 4.3. Содержание практических занятий (очная форма обучения)

<b>РАЗДЕЛ 1. ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ.</b>
<b>Тема 1. Личность и организация (2 часа)</b> 1. Сущность, цели и объект организационного поведения. 2. Силы, определяющие организационное поведение. 3. Основные концепции, формирующие базис организационного поведения.
<b>Тема 2. Личность и группа (2 часа)</b> 1. Эффективность деятельности личности. 2. Эффективность деятельности группы, организации. 3. Индивидуальное поведение как основа коллективного поведения.
<b>Тема 3. Коммуникативное поведение. (2 часа)</b> 1. Деформация поведения личности. 2. Восприятие реальности и развития личности. 3. Регламент организационного поведения в рабочих группах.
<b>РАЗДЕЛ 2. ПОВЕДЕНИЕ ГРУПП В ОРГАНИЗАЦИИ</b>
<b>Тема 4. Власть и лидерство в организации (2 часа)</b> 1. Лидерство и власть в организации: власть и личное влияние 2. Формы власти и влияния. 3. Стили руководства: по Левину, по Лайкерту, по Макгрегору (теории X и Y).
<b>Тема 5. Управление конфликтами и стрессами</b> 1. Природа и причины конфликтов 2. Методы разрешения конфликтов 3. Стратегия управления стрессом в организации
<b>РАЗДЕЛ 3. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ</b>
<b>Тема 6. Управление организационными изменениями</b> 1. Природа организационных изменений и сопротивление им. 2. Управление организационными изменениями 3. Процесс и методы организационного развития

#### 4.4. Содержание самостоятельной работы

<b>РАЗДЕЛ 1. ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИОННОГО ПОВЕДЕНИЯ.</b>
<p><b>Тема 1. Современные подходы к организационному поведению</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Хоторнские исследования.</li> <li>2. Уровни анализа организационного поведения: индивид, группа, организация.</li> <li>3. Модели организационного поведения: авторитарная, опекунская, поддерживающая, коллегиальная.</li> <li>4. Сравнительный анализ моделей организационного поведения.</li> </ol>
<p><b>Тема 2. Теории поведения человека в организации</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Различия в индивидуальном поведении.</li> <li>2. Базовые психологические характеристики: восприятие, жизненная позиция личности, индивидуально-типологические особенности личности.</li> <li>3. Развитие теорий организационного поведения на современном этапе.</li> <li>4. Модель управленческих ориентаций руководителя.</li> </ol>
<p><b>Тема 3. Личность и организация</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Обязательства организации перед личностью.</li> <li>2. Индивидуальная ответственность перед организацией.</li> <li>3. Понятие и природа отношений. Модель отношений.</li> <li>4. Функции, выполняемые отношениями. Отношения сотрудников и эффективность работы организации.</li> <li>5. Восприятие человеком окружения. Модель восприятия.</li> <li>6. Факторы, влияющие на восприятие. Способы восприятия, порождающие ошибки.</li> <li>7. Характеристика процесса вынесения суждений.</li> <li>8. Тенденции в процессе вынесения суждения. Теория атрибуции.</li> </ol>
<p><b>Тема 4. Коммуникативное поведение в организации</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Коммуникативные барьеры. Три типа барьеров: личностные, физические и семантические.</li> <li>2. Цели и методы нисходящих коммуникаций. Средства, используемые для нисходящих коммуникаций.</li> <li>3. Способы улучшения нисходящих коммуникаций.</li> <li>4. Специфика восходящих коммуникаций. Методы повышения эффективности восходящих коммуникаций.</li> </ol>
<p><b>Тема 5. Управление конфликтами и стрессами</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Причины конфликта и источники его возникновения. Методы управления конфликтами.</li> <li>2. Роль конфликта в современной организации</li> <li>3. Классификация организационных факторов стресса. Способы элиминирования организационных факторов стресса: со стороны подчиненного и руководителя.</li> <li>4. Особенности управления организационным поведением в стрессовой деятельности. Защитные стратегии.</li> <li>5. Индивидуальные методы управления стрессом. Роль организации в управлении стрессом.</li> <li>6. Личностное деловое поведение: саморегуляция, инициативное деловое поведение.</li> <li>7. Удовлетворенность сотрудников трудовой деятельностью.</li> </ol>

<p><b>Тема 6. Мотивация и результативность организации</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Современные теории трудовой мотивации.</li> <li>2. Теория баланса, теория справедливости Адамса.</li> <li>3. Теория атрибуции Хайдера.</li> <li>4. Современные теории мотивации.</li> <li>5. Взаимообусловленность мотивации персонала и результативности организации.</li> </ol>
<p><b>РАЗДЕЛ 2. ПОВЕДЕНИЕ ГРУПП В ОРГАНИЗАЦИИ</b></p>
<p><b>Тема 7. Формирование группового поведения в организации</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Практические аспекты формирования групп.</li> <li>2. Построение эффективных групп и команд.</li> <li>3. Роль командной работы в организации. Понятие «команды». Типы команд.</li> <li>4. Исследование эффективности групп и команд.</li> </ol>
<p><b>Тема 8. Лидерство в организации</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Управленческий лидер: личностные качества и их эффективность. Компетентность лидера как фактор эффективности.</li> <li>2. Сила и влияние управленческого лидера. Механизм, способы, средства влияния.</li> <li>3. Характеристика модели принятия решений руководителем В. Врума и Ф. Йеттона.</li> <li>4. Современные теории лидерства: транзакционное, трансформационное и харизматическое лидерство. «Заменители» лидерства.</li> </ol>
<p><b>Тема 9. Анализ и конструирование организаций</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Современный подход к управлению организацией. Рефрейминг. Реструктуризация. Оживление. Обновление.</li> <li>2. Современные способы конструирования организаций.</li> </ol>
<p><b>Тема 10. Управление поведением организации</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование организационной культуры.</li> <li>2. Влияние культуры на организационную эффективность.</li> <li>3. Ценности организационной культуры.</li> <li>4. Изменение организационной культуры.</li> <li>5. Влияние культуры на организационную эффективность.</li> </ol>
<p><b>РАЗДЕЛ 3. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ</b></p>
<p><b>Тема 11. Персональное развитие в организации</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Показатели результативности карьеры.</li> <li>2. Планирование карьеры.</li> <li>3. Социализация как связующее звено между эффективностью карьеры и организационной эффективностью.</li> </ol>
<p><b>Тема 12. Управление изменениями в организации</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Типы организационного развития.</li> <li>2. Планирование организационного развития.</li> <li>3. Методы организационного развития.</li> <li>4. Основные этапы разработки и внедрения программы организационного развития.</li> </ol>

**Тема 13. Организационное поведение в системе международного бизнеса**

1. Тенденции в развитии организационного поведения.
2. Параметры межкультурных различий по Э. Хофстейду.
3. Этнические стереотипы и их использование в управлении организационным поведением.
4. Коммуникации между представителями различных культур.

**5. Контроль качества освоения дисциплины**

Текущий контроль и промежуточная аттестация осуществляются в соответствии с «Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в Автономной некоммерческой организации «Образовательная организация высшего образования» «Университет экономики и управления».

Вид промежуточной аттестации – зачет. Форма проведения промежуточной аттестации – письменный зачет.

Оценочные средства по дисциплине приведены в Приложении 1. Критерии оценивания для ФОС приведены в приложении 2

**6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины**

1. Елина В.Н. Организационное поведение: Курс лекций / В.Н. Елина – Симферополь: АНО «ООВО» «Университет экономики и управления», 2021. – 37 с.

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

*а) основная литература:*

Дорофеева, Л. И. Организационное поведение : учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-1330-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110572.html> . — Режим доступа: для авторизир. пользователей

Дорофеева, Л. И. Организационная культура : учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 196 с. — ISBN 978-5-4497-1322-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109496.html> (дата обращения: 11.09.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

Лапкова, А. Г. Организационная культура : учебное пособие / А. Г. Лапкова, В. А. Цыганков. — Омск : Омский государственный технический университет, 2019. — 124 с. — ISBN 978-5-8149-2937-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/115434.html> (дата обращения: 19.09.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

*б) дополнительная литература:*

Беликова, И. П. Организационная культура : учебник / И. П. Беликова, В. А. Ивашова. — Ставрополь : Секвойя, 2021. — 258 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/121733.html> (дата обращения: 12.09.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Горяйнова, Н. М. Корпоративная культура : учебное пособие / Н. М. Горяйнова. — 2-е изд. — Челябинск, Саратов : Южно-Уральский институт управления и экономики,

Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 224 с. — ISBN 978-5-4486-0653-3. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/81480.html> (дата обращения: 10.09.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

Масалова, Ю. А. Организационное поведение: учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2020. — 264 с. — ISBN 978-5-7014-0952-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/106151.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

## **8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины**

Информационно-правовой портал «Гарант»: официальный сайт. — URL: <http://www.garant.ru> — Текст: электронный.

2. Цифровой образовательный ресурс «IPRsmart»: официальный сайт. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/> — Текст: электронный.

3. Научный журнал «Молодой ученый» : официальный сайт. - URL: <https://moluch.ru/> - Текст: электронный

4. Российский журнал менеджмента : официальный сайт. - URL: <https://rjm.spbu.ru/> - Текст: электронный

5. Управление Федеральной службы государственной статистики по Республике Крым и г. Севастополю : официальный сайт. - URL: <https://crimea.gks.ru/> - Текст: электронный

## **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

При проведении лекций, семинарских (практических) занятий, самостоятельной работе обучающихся применяются интерактивные формы проведения занятий с целью погружения обучающихся в реальную атмосферу профессионального сотрудничества по разрешению проблем, оптимальной выработки навыков и качеств будущего специалиста. Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и обучающиеся) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуацию.

В учебном процессе используются интерактивные формы занятий:

- творческое задание. Выполнение творческих заданий требует от обучающегося воспроизведение полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей творческого подхода;

- групповое обсуждение. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и способствует лучшему усвоению изучаемого материала.

В ходе освоения дисциплины при проведении контактных занятий используются следующие формы обучения, способствующие формированию компетенций: лекции-дискуссии; кейс-метод; решение задач; ситуационный анализ; обсуждение рефератов и

докладов; разработка групповых проектов; встречи с представителями государственных и общественных организаций.

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

В процессе лекционных и практических занятий используется следующее программное обеспечение:

\*программы, обеспечивающие доступ в сеть «Интернет» (например, «Google chrome»);

\*программы, демонстрации видео материалов (например, проигрыватель «Windows Media Player»);

\*программы для демонстрации и создания презентаций (например, «Microsoft PowerPoint»).

#### **11. Описание материально-технического обеспечения , необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Для преподавания дисциплины не требуется специальных материально-технических средств (лабораторного оборудования, компьютерных классов и т.п.). Однако во время лекционных занятий, которые проводятся в большой аудитории, использовать проектор для демонстрации слайдов, схем, таблиц и прочего материала, мультимедийные проекторы Epson, Benq ViewSonic; экраны для проекторов; ноутбуки Asus, Lenovo, микрофоны.