Подписано электронной подписью:
Вержицкий Данил Григорьевич
Должность: Директор КГПИ КемГУ
Дата и время: 2025-04-23 00:00:00
471086fad29a3b30e244c728abc3661ab35e9d50310dcf0e75e03a5b6fdf6436

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Кузбасский гуманитарно-педагогический институт
федерального государственного бюджетного образовательного учреждения
высшего образования
«Кемеровский государственный университет»

Факультет психологии и педагогики

Утверждаю
Декан ФПП
_____Л.Я. Лозован
«07» апреля 2022 г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.О.05.03 Психология управления и организационное поведение

Направление подготовки
44.04.01 Педагогическое образование

Направленность (профиль) подготовки
Управление образованием

Квалификация выпускника
магистр

Форма обучения
Очная, заочная

Год набора
2022

Новокузнецк 2022

Лист внесения изменений
в РПД ***Б1.О.05.03 Психология управления и организационное поведение***

Утверждена на учебный год:

на 2022 / 2023 учебный год

утверждена Ученым советом факультета психологии и педагогики
(протокол Ученого совета факультета № 9 от 07 апреля 2022 г.)
для ОПОП 2022 года набора на 2022 / 2023 учебный год
по направлению подготовки: ***44.04.01 Педагогическое образование***
направленность (профиль) ***Управление образованием***
Одобрена на заседании методической комиссии факультета ФПП
протокол методической комиссии факультета № 6 от 04 апреля 2022 г.
Одобрена на заседании обеспечивающей кафедры педагогики и методики начального образования
(протокол № 7 от 10 марта 2022 г.) _____ Елькина О.Ю.

Оглавление

1 Цель дисциплины 4
1.1 Формируемые компетенции 4
1.2 Индикаторы достижения компетенций 4
1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине 5
2 Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации. 6
3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины. 6
3.1 Учебно-тематический план 6
3.2. Содержание занятий по видам учебной работы 7
4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации. 9
5 Учебно-методическое обеспечение дисциплины. 12
5.1 Учебная литература 12
5.2 Программное и информационное обеспечение освоения дисциплины. 12
5.2.1 Программное обеспечение 12
5.3.2 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы 13
6 Иные сведения и (или) материалы 13
6.1.Примерные темы письменных учебных работ 13
6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации 13

1 Цель дисциплины

Цель освоения дисциплины: формирование у студентов компетенции управленческой деятельности с опорой на психологические закономерности совместной деятельности людей по достижению организационных целей; формирование практических навыков психологического сопровождения управленческой деятельности.

В результате освоения данной дисциплины у обучающегося должны быть сформированы компетенции основной профессиональной образовательной программы магистратуры «Управление образованием»:

УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

ПК-2 Способен управлять взаимодействием общеобразовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами.

Содержание компетенций как планируемых результатов обучения по дисциплине см. таблицы 1 и 2.

1.1 Формируемые компетенции

Таблица 1 – Формируемые дисциплиной компетенции

Наименование вида компетенции (универсальная, общепрофессиональная, профессиональная)	Наименование категории (группы) компетенций	Код и название компетенции
Универсальная	Командная работа и лидерство	УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.
Профессиональная	Управление дошкольной и общеобразовательной образовательной организацией	ПК-2 Способен управлять взаимодействием общеобразовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами.

1.2 Индикаторы достижения компетенций

Таблица 2 – Индикаторы достижения компетенций, формируемые дисциплиной

Код и название компетенции	Индикаторы достижения компетенции по ОПОП	Дисциплины и практики, формирующие компетенцию ОПОП
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	УК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы.	Б1.О.01.02 Управление проектами в профессиональной деятельности Б1.О.01.03 Методология и методы исследования в образовании Б1.О.03.03 Стратегическое управление Б1.О.05 Теория и практика управления образовательной организацией Б1.О.05.05 Профессиональная этика руководителя Б2.О.02(Н) Научно-исследовательская работа Б2.О.04(П) Технологическая практика
	УК-3.2. Организует и координирует работу команды.	
	УК-3.3. Обеспечивает работы команды.	
	УК-3.4. Применяет способы конструктивного преодоления возникающих в команде разногласий.	
ПК-2 Способен управлять взаимодействием общеобразовательной организации с участниками отношений в сфере	ПК-2.2. Обеспечивает взаимодействие образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами.	Б1.О.03.03 Стратегическое управление Б1.О.05 Теория и практика управления образовательной организацией Б1.О.05.05 Профессиональная этика руководителя Б1.О.05.06 Конфликтология в управлен-

образования и социальными партнерами.	ПК 2.3. Оценивает результаты взаимодействия с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами.	ческой деятельности Б2.О.04(П) Технологическая практика Б2.О.05(Пд) Преддипломная практика

1.3 Знания, умения, навыки (ЗУВ) по дисциплине

Таблица 3 – Знания, умения, навыки, формируемые дисциплиной

Код и название компетенции	Индикаторы достижения компетенции, закрепленные за дисциплиной	Знания, умения, навыки (ЗУВ), формируемые дисциплиной
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	УК-3.1. Вырабатывает стратегию командной работы.	***Знать:*** закономерности управления командной работой ***Уметь:*** вырабатывать стратегию командной работы; планировать командную работу. ***Владеть:*** навыком организации работы команды для достижения поставленной цели на основе стратегии.
	УК-3.2. Организует и координирует работу команды.	***Уметь:*** распределять поручения и делегировать полномочия членам команды, организовывать обсуждение разных идей и мнений; ***Владеть:*** средствами корректировки работы команды.
	УК-3.3. Обеспечивает работы команды.	***Знать:*** способы обеспечения работы команды. ***Уметь:*** организовывать результативную работу команды.
	УК-3.4. Применяет способы конструктивного преодоления возникающих в команде разногласий.	***Уметь:*** учитывать интересы всех сторон конфликта; проектировать результаты (последствия) как личных, так и коллективных действий. ***Владеть:*** навыками преодоления возникающих в команде разногласий на основе учета интересов всех сторон.
ПК-2 Способен управлять взаимодействием общеобразовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами.	ПК-2.2. Обеспечивает взаимодействие образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами.	***Знать:*** социально-психологическое содержание и структуру управленческой деятельности; психологические особенности личности руководителя; психологические закономерности совместной деятельности по достижению организационных целей; управление организационными процессами; особенности организации взаимодействия образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами. ***Уметь:*** организовывать конструктивное взаимодействие образовательной организации с участниками образовательных отношений
	ПК 2.3. Оценивает результаты взаимодействия с участниками отношений в	***Владеть:*** приемами анализа результатов взаимодействия с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами

	сфере образования и социальными партнерами.	

2 Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации.

Таблица 4 – Объем и трудоемкость дисциплины по видам учебных занятий

Общая трудоемкость и виды учебной работы по дисциплине, проводимые в разных формах	Объём часов по формам обучения	
	ОФО	ЗФО
1 Общая трудоемкость дисциплины	180	108
2 Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	18	18
Аудиторная работа (всего):	18	16
в том числе:		
лекции	6	6
практические занятия, семинары	12	10
практикумы		
лабораторные работы		
в интерактивной форме	4	4
в электронной форме		
Внеаудиторная работа (всего):		
в том числе, индивидуальная работа обучающихся с преподавателем		
подготовка курсовой работы /контактная работа		
групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем		
творческая работа (эссе)		
3 Самостоятельная работа обучающихся (всего)	126	155
4 Промежуточная аттестация обучающегося зачет и объём часов, выделенный на промежуточную аттестацию	36	9
	Экзамен 3 семестр	Экзамен 2 семестр

3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины.

3.1 Учебно-тематический план

Таблица 5.1 - Учебно-тематический план очной формы обучения

№ недели п/п	Разделы и темы дисциплины по занятиям	Общая трудоёмкость *(всего час.)*	Трудоемкость занятий (час.)			Формы[1] текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости
			Аудиторн. занятия		СРС	
			лек.	практ		
1	Управление в постиндустриальном обществе. Развитие управления	25	2	2	21	ИЗ
2	Лидерство, руководство - сущность и специфика Лидерство, руководство - сущность	25	2	2	21	ИЗ

[1] УО - устный опрос, УО-1 - собеседование, УО-2 - коллоквиум, УО-3 - зачет, УО-4 – экзамен, ПР - письменная работа, ПР-1 - тест, ПР-2 - контрольная работа, ПР-3 эссе, ПР-4 - реферат, ПР-5 - курсовая работа, ПР-6 - научно-учебный отчет по практике, ПР-7 - отчет по НИРС, ИЗ –индивидуальное задание; ТС - контроль с применением технических средств, ТС-1 - компьютерное тестирование, ТС-2 - учебные задачи, ТС-3 - комплексные ситуационные задачи

	и специфика					
3	Структура, содержание системы управления и психологическое содержание управления	25	2	2	21	ИЗ
4	Поведение личности в системе управления. Теории и подходы к мотивации	23		2	21	ИЗ
5	Совершенствование групповой динамики и командообразование в организации	23		2	21	ИЗ
6	Управление изменениями и нововведениями в организации	23		2	21	ИЗ
ИТОГО по семестру		36				УО-4
	Всего:	**180**	**6**	**12**	**126**	

Таблица 5.2 - Учебно-тематический план заочной формы обучения

№ недели п/п	Разделы и темы дисциплины по занятиям	Общая трудоёмкость *(всего час.)*	Трудоемкость занятий (час.)			Формы[2] текущего контроля и промежуточной аттестации успеваемости
			Аудиторн. занятия		СРС	
			лек.	практ		
1	Управление в постиндустриальном обществе. Развитие управления	25	2	2	21	ИЗ
2	Лидерство, руководство - сущность и специфика Лидерство, руководство - сущность и специфика	25	2	2	21	ИЗ
3	Структура, содержание системы управления и психологическое содержание управления	25	2	2	21	ИЗ
4	Поведение личности в системе управления. Теории и подходы к мотивации	23		2	21	ИЗ
5	Совершенствование групповой динамики и командообразование в организации	23		2	21	ИЗ
6	Управление изменениями и нововведениями в организации	21			21	ИЗ
ИТОГО по семестру		9				УО-4
	Всего:	**180**	**6**	**10**	**155**	

3.2. Содержание занятий по видам учебной работы

Таблица 6 – Содержание дисциплины *(по очной форме обучения)*

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
Содержание лекционного курса		
1	Управление в постиндустриальном обществе. Развитие управле-	Предмет психологии управления, история становления менеджмента как науки, краткая хронология развития науки об управлении, основоположники (Ф. Тейлор, Э. Мейо, А. Файоль, В. Скот,

[2] УО - устный опрос, УО-1 - собеседование, УО-2 - коллоквиум, УО-3 - зачет, УО-4 – экзамен, ПР - письменная работа, ПР-1 - тест, ПР-2 - контрольная работа, ПР-3 эссе, ПР-4 - реферат, ПР-5 - курсовая работа, ПР-6 - научно-учебный отчет по практике, ПР-7 - отчет по НИРС, ИЗ –индивидуальное задание; ТС - контроль с применением технических средств, ТС-1 - компьютерное тестирование, ТС-2 - учебные задачи, ТС-3 - комплексные ситуационные задачи

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
	ния	М. Фоллет) современные теории менеджмента и история психологии управления (Э. Атос, К. Арджирис, П. Друкер, У. Оучи, Т. Питерс, Р. Паскаль, Р. Уотерман). Управление: социально психологические аспекты. Управление в постиндустриальном обществе. Развитие управления. Основные направления развития современного менеджмента (О.С. Виханский, А.И. Наумов, Т. Питерс, Й. Риддестрале и К. Нордстрем), виртуальный генезис управления человеческими ресурсами (концепция Н.Н. Носова): основные этапы и основные психологические решения, особенности внешней и внутриорганизационной среды: характеристики постиндустриального общества, пути адаптации организации к изменениям внешних условий, эволюция управленческой деятельности и ее психологического содержания. Менеджмент знаний. Организационно-культурный подход в менеджменте. Менеджер как управляющий культурными процессами и механизмами.
2	Лидерство, руководство - сущность и специфика Лидерство, руководство - сущность и специфика	Лидерство, руководство - сущность и специфика. Лидерство как процесс социального влияния. Социальное влияние в руководстве коллективом. Лидерство и руководство в современной, в т.ч. виртуальной организации. Эволюция социо-психологических подходов к феномену лидерства (теория черт, вероятностная теория, лидерство в инструментальной и эмоциональной сферах), современные концепции лирерства (С. Кови, М. Кэ де Ври, Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпден-Тернера). Лидер современной организации: анализ лидерства и руководства в преуспевающих компаниях: Virgin, Advanced Micro Devices, Club Med, LEGO, Applied Materials, Dell Computers, Heineken, Shell и др. Профессионально-важные качества и личностные особенности руководителя, мотивация менеджеров высшего звена, профессиональное здоровье и долголетие и психическое выгорание менеджеров. Трудовые аттитюды менеджера: удовлетворенность и увлеченность работой и их роль в профессиональном здоровье. Трудоголизм. Социальная ответственность менеджера.
3	Структура, содержание системы управления и психологическое содержание управления	Структура и содержание системы управления и психологическое содержание функций менеджмента. Система управления. Подсистемы системы управления. Типы информационно-поведенческих подсистем (О.С. Виханский, А.И. Наумов). Характеристика и значение подсистемы саморазвития системы управления. Алгоритм управленческой деятельности, функции менеджмента: общая характеристика по О.С. Виханскому и А.И. Наумову. Психологическое содержание функций менеджмента.
Содержание практических занятий		
1	Управление в постиндустриальном обществе. Развитие управления	Менеджмент и психология управления: сходство и различие наук Современные теории управления. Психотехника (Г. Мюнстерберг). Уолтер Дилл Скотт: психология рекламы и профотбор. Инженерный подход к проектированию рабочего процесса /дизайна работы (Ф. Тейлор. Ф. и Л. Гилберт). Концепция человеческих отношений (Ф. Ретлизбергер, Э. Мэйо, У. Диксон.). Теория X и Y (Д. Мак-Грегор). Мотивационно-гигиеническая теория (Ф. Херцберг). Теория «обучающейся организации» (К. Арджирис).
2	Лидерство, руководство - сущность и специфика Лидерство, руководство - сущность и специфика	Взаимодействие личности и организации. Профессионально-важные качества руководителя. Психодиагностические методики для диагностики пвк руководителя, психодиагноска пвк и составление психологического заключения, включающего заключение пригодности к выполнению определенного вида деятельности,

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
		рекомендации в части личностного развития.
3	Структура, содержание системы управления и психологическое содержание управления	Психологические аспект целеполагания, разработки стратеги, планирования работы, проектирования работы, мотивации персонала, координации работы, учета и оценки работы, контроля выполнения заданий, обратной связи от менеджера к исполнителю.
4	Поведение личности в системе управления. Теории и подходы к мотивации	Сущность мотивации трудового поведения персонала. Современные подходы и перспективы мотивации. Социально-психологические факторы системы вознаграждения персонала в организации. Составляющие системы дополнительного вознаграждения персонала. Системы формирования вознаграждения. Технология грейдинга. Мотивация работы в команде Теория мотивации Д. Макклелланда Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга. Модель трудовой мотивации В. И. Герчикова.
5	Совершенствование групповой динамики и командообразование в организации	Понятие «команды». Признаки команды. Принципы работы команды. Сравнительная характеристика понятий «рабочая группа» и «рабочая команда». Стадии, этапы и процессы образования команды. Жизненный цикл команды. Технология командообразования. Формы командообразования. Методы командообразования. Планирование деятельности команды. Цели совместной деятельности. Принципы работы в команде. Распределение ролей в команде. Типы ролей. Командные роли М. Белбин, Т. Базаров.
6	Управление изменениями и нововведениями в организации	Управление поведением организации. Жизненный цикл организации. Клиентоориентированное поведение организации: деловая этика, имидж, репутация, социальная ответственность. Перспективные направления развития концепции организационного поведения.
	Промежуточная аттестация - экзамен	

Таблица 6.1 – Содержание дисциплины *(по заочной форме обучения)*

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
Содержание лекционного курса		
1	Управление в постиндустриальном обществе. Развитие управления	Предмет психологии управления, история становления менеджмента как науки, краткая хронология развития науки об управлении, основоположники (Ф. Тейлор, Э. Мейо, А. Файоль, В. Скот, М. Фоллет) современные теории менеджмента и история психологии управления (Э. Атос, К. Арджирис, П. Друкер, У. Оучи, Т. Питерс, Р. Паскаль, Р. Уотерман). Управление: социально психологические аспекты. Управление в постиндустриальном обществе. Развитие управления. Основные направления развития современного менеджмента (О.С. Виханский, А.И. Наумов, Т. Питерс, Й. Риддестрале и К. Нордстрем), виртуальный генезис управления человеческими ресурсами (концепция Н.Н. Носова): основные этапы и основные психологические решения, особенности внешней и внутриорганизационной среды: характеристики постиндустриального общества, пути адаптации организации к изменениям внешних условий, эволюция управленческой деятельности и ее психологического содержания. Менеджмент знаний. Организационно-культурный подход в менеджменте. Менеджер как управляющий культурными процессами и механизмами.
2	Лидерство, руководство - сущность и специфика Лидерство, руководство	Лидерство, руководство - сущность и специфика. Лидерство как процесс социального влияния. Социальное влияние в руководстве коллективом. Лидерство и руководство в современной, в т.ч. вир-

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
	- сущность и специфика	туальной организации. Эволюция социо-психологических подходов к феномену лидерства (теория черт, вероятностная теория, лидерство в инструментальной и эмоциональной сферах), современные концепции лирерства (С. Кови, М. Кэ де Ври, Ф. Тромпенаарса и Ч. Хэмпден-Тернера). Лидер современной организации: анализ лидерства и руководства в преуспевающих компаниях: Virgin, Advanced Micro Devices, Club Med, LEGO, Applied Materials, Dell Computers, Heineken, Shell и др. Профессионально-важные качества и личностные особенности руководителя, мотивация менеджеров высшего звена, профессиональное здоровье и долголетие и психическое выгорание менеджеров. Трудовые аттитюды менеджера: удовлетворенность и увлеченность работой и их роль в профессиональном здоровье. Трудоголизм. Социальная ответственность менеджера.
3	Структура, содержание системы управления и психологическое содержание управления	Структура и содержание системы управления и психологическое содержание функций менеджмента. Система управления. Подсистемы системы управления. Типы информационно-поведенческих подсистем (О.С. Виханский, А.И. Наумов). Характеристика и значение подсистемы саморазвития системы управления. Алгоритм управленческой деятельности, функции менеджмента: общая характеристика по О.С. Виханскому и А.И. Наумову. Психологическое содержание функций менеджмента.
Содержание практических занятий		
1	Управление в постиндустриальном обществе. Развитие управления	Менеджмент и психология управления: сходство и различие наук Современные теории управления. Психотехника (Г. Мюнстерберг). Уолтер Дилл Скотт: психология рекламы и профотбор. Инженерный подход к проектированию рабочего процесса /дизайна работы (Ф. Тейлор. Ф. и Л. Гилберт). Концепция человеческих отношений (Ф. Ретлизбергер, Э. Мэйо, У. Диксон.). Теория X и Y (Д. Мак-Грегор). Мотивационно-гигиеническая теория (Ф. Херцберг). Теория «обучающейся организации» (К. Арджирис).
2	Лидерство, руководство - сущность и специфика Лидерство, руководство - сущность и специфика	Взаимодействие личности и организации. Профессионально-важные качества руководителя. Психодиагностические методики для диагностики пвк руководителя, психодиагноска пвк и составление психологического заключения, включающего заключение пригодности к выполнению определенного вида деятельности, рекомендации в части личностного развития.
3	Структура, содержание системы управления и психологическое содержание управления	Психологические аспект целеполагания, разработки стратеги, планирования работы, проектирования работы, мотивации персонала, координации работы, учета и оценки работы, контроля выполнения заданий, обратной связи от менеджера к исполнителю.
4	Поведение личности в системе управления. Теории и подходы к мотивации	Сущность мотивации трудового поведения персонала. Современные подходы и перспективы мотивации. Социально-психологические факторы системы вознаграждения персонала в организации. Составляющие системы дополнительного вознаграждения персонала. Системы формирования вознаграждения. Технология грейдинга. Мотивация работы в команде Теория мотивации Д. Макклелланда Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга. Модель трудовой мотивации В. И. Герчикова.
5	Совершенствование групповой динамики и командообразование в организации	Понятие «команды». Признаки команды. Принципы работы команды. Сравнительная характеристика понятий «рабочая группа» и «рабочая команда». Стадии, этапы и процессы образования команды. Жизненный цикл команды. Технология командообразования. Формы командообразования. Методы командообразова-

№ п/п	Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание занятия
		ния. Планирование деятельности команды. Цели совместной деятельности. Принципы работы в команде. Распределение ролей в команде. Типы ролей. Командные роли М. Белбин, Т. Базаров.
Темы, выносимые на самостоятельное рассмотрение		
6	Управление изменениями и нововведениями в организации	Управление поведением организации. Жизненный цикл организации. Клиентоориентированное поведение организации: деловая этика, имидж, репутация, социальная ответственность. Перспективные направления развития концепции организационного поведения.
	Промежуточная аттестация - экзамен	

4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации.

Для положительной оценки по результатам освоения дисциплины обучающемуся необходимо выполнить все установленные виды учебной работы. Оценка результатов

Таблица 7 – Балльно-рейтинговая оценка результатов учебной работы обучающихся по видам (БРС)

Учебная работа (виды)	Сумма баллов	Виды и результаты учебной работы	Оценка в аттестации	Баллы (14 недель)
Текущая учебная работа в семестре (Посещение занятий по расписанию и выполнение заданий)	**60**	Лекционные занятия (конспект) (3 занятия)	**1 балл** – посещение 1 лекционного занятия (пороговое значение) **2 балла** – составление подробного конспекта одного вопроса лекции (максимальное значение)	3 – 6
		Практические работы (отчет о выполнении практической работы) (4 работы).	**4 балла** – посещение 1 практического занятия (пороговое значение) **5 баллов** – посещение 1 практического занятия и выполнение работы на 50-65% **6 балла** – посещение 1 занятия и существенный вклад на занятии в работу всей группы, самостоятельность и выполнение работы на 86-100% (максимальное значение)	16 - 24
		Выполнение индивидуальных заданий по темам (5 индивидуальных заданий)	**4 балл** – выполнение индивидуального задания на 50-65% **5 баллов** – выполнение индивидуального задания на 66-85% (пороговое значение) **6 баллов** – выполнение индивидуального задания на 86-100% (максимальное значение)	20 - 30
Итого по текущей работе в семестре				**51 - 60**
Промежуточная аттестация (зачет)	40 (100% /баллов приведенной шкалы)	Ответ на теоретический вопрос	**5 баллов** (пороговое значение) **10 баллов** (максимальное значение)	10-20
		Выполнение практического задания	**5 баллов** (пороговое значение) **10 баллов** (максимальное значение)	10-20
Итого по промежуточной аттестации (экзамену)				**20 – 40**
Суммарная оценка по дисциплине: Сумма баллов текущей и промежуточной аттестации 51 – 100 б.				

Методические указания обучающимся по освоению дисциплины или для отдельных видов учебной работы (в том числе, для работы в системе MOODL), размещены в ЭИОС **на сайте** НФИ КемГУ (раздел Главная / Образование / Образовательные программы факультета психологии и педагогики / Образовательная программа/ **Методические и иные документы** / https://skado.dissw.ru/table/).

Основная, дополнительная учебная литература и Интернет-ресурсы, необходимые для выполнения самостоятельной работы и теоретического освоения дисциплины по графику представлены в разделах 7 и 8 настоящей РПД. Требования к текущим контрольным заданиям и критерии их оценки представлены в разделе 6.3. РПД.

5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины.

5.1 Учебная литература

Основная учебная литература

1. Козлова, А. М. Организационное поведение: для руководителей : учебное пособие : [16+] / А. М. Козлова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 319 с.– ISBN 978-5-4458-2505-0 –URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=139768 (дата обращения: 06.11.2022) – Текст : электронный.

2. Овсянникова, Е. А. Психология управления : учебное пособие : [16+] / Е. А. Овсянникова, А. А. Серебрякова. – 3-е изд., стер. – Москва : ФЛИНТА, 2020. – 222 с.– ISBN 978-5-9765-2220-6 - URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=279817 (дата обращения: 06.11.2022) – Текст : электронный.

Дополнительная учебная литература

1. Мальцева, Ю. А. Психология управления : учебное пособие / Ю. А. Мальцева, О. Ю. Яценко ; науч. ред. Н. В. Костылева ; Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б. Н. Ельцина. – Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2016. – 95 с. – ISBN 978-5-7996-1777-6 – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=690149 (дата обращения: 06.11.2022).– Текст : электронный.

2. Менеджмент в образовании : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / С. Ю.Трапицын [и др.]; под редакцией С. Ю. Трапицына. – 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 428 с. — ISBN 978-5-534-14107-8. — Текст : непосредственный

3. Надточий, Ю. Б. Командообразование : учебное пособие / Ю. Б. Надточий. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2020. - 238 с. - ISBN 978-5-394-03751-1. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1081685 (дата обращения: 06.11.2022). –) – Текст : электронный.

4. Симонова, А. А. Инновационный менеджмент в образовании / А.А. Симонова. - Екб.: Ажур, 2011. - 228 с.ISBN 978-5-9125-6082-8. URL: https://znanium.com/catalog/product/534148 (дата обращения: 06.11.2022). – Текст : электронный.

5.2 Программное и информационное обеспечение освоения дисциплины.

5.2.1 Программное обеспечение

Для проведения занятий и самостоятельной работы студентов используются аудитории учебного корпуса №2 (654027, Кемеровская область - Кузбасс, г. Новокузнецк, пр-кт Пионерский, д.13, пом. 2):

306 Учебная аудитория (мультимедийная) для проведения:

- занятий лекционного типа;
- занятий семинарского (практического) типа;
- групповых и индивидуальных консультаций;
- текущего контроля и промежуточной аттестации.

Специализированная (учебная) мебель: доска маркерно-меловая, кафедра, столы, стулья.

Оборудование: компьютер преподавателя, проектор, экран, акустическая система.

Используемое программное обеспечение: MSWindows (MicrosoftImaginePremium 3 year по сублицензионному договору № 1212/КМР от 12.12.2018 г. до 12.12.2021 г.), LibreOffice (свободно распространяемое ПО), антивирусное ПО ESET EndpointSecurity, лицензия №EAV-0267348511 до 30.12.2022 г., MozillaFirefox (свободно распространяемое ПО), GoogleChrome (свободно распространяемое ПО), Opera (свободно распространяемое ПО), FoxitReader (свободно распространяемое ПО), WinDjView (свободно распространяемое ПО), Яндекс.Браузер (отечественное свободно распространяемое ПО).

Интернет с обеспечением доступа в ЭИОС.

5.3.2 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.

Административно-управленческий портал AUP.Ru, режим доступа: http://www.aup.ru
Справочная правовая система «Консультант Плюс»:
http://www.consultant.ru
ГАРАНТ.РУ. Информационно-правовой портал.
https://www.garant.ru
Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов, режим доступа: http://school-collection.edu.ru/
Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам», режим доступа: http://www.window.edu.ru
Справочная информация о профессиональных стандартах минтруда РФ – Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты» (профессиональные стандарты и др.). Режим доступа: http://profstandart.rosmintrud.ru/
Федеральный портал «Российское образование», режим доступа: http://www.edu.ru
Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов, режим доступа: http://fcior.edu.ru

6 Иные сведения и (или) материалы.

6.1. Типовые вопросы к докладам и выступлениям

1. Сущность, актуальность и значение концепции организационного поведения.
2. Содержание, роль и место концепции организационного поведения.
3. Личность как объект организационного поведения.
4. Роль и место личности в организации.
5. Социально-психологическая структура личности.
6. Свойства личности их характеристика.
7. Сущность и значение диагностики профессиональной пригодности персонала.
8. Приемы и методы диагностики профессиональной пригодности персонала.
9. Взаимодействие личности и организации.
10. Социальное научение личности в организации.
11. Адаптация поведения личности в организации.
12. Ролевое поведение в организации.
13. Сущность, виды и значение мотивации.
14. Эволюция и понятийный аппарат теорий мотивации.
15. Общая характеристика содержательных теорий мотивации.
16. Теория мотивации Л. Портера и Э. Лоулера.
17. Мотивационный комплекс трудовой деятельности и его использование.
18. Современные модели и подходы к мотивации.
19. Современные проблемы мотивации и стимулирования персонала.
20. Команды и командообразование в организации.
21. Приемы командообразования в организации.
22. Сущность и динамика стрессов, их влияние на организационное поведение.
23. Управление персоналом в условиях стресса.
24. Психогигиена стрессов в организации.
25. Характеристика лидерства с позиции личных качеств руководителя.
26. Анализ основных поведенческих теорий лидерства.
27. Анализ основных ситуационных теорий лидерства.
28. Преодоление сопротивления нововведениям и изменениям.
29. Управление поведением организации.
30. Жизненный цикл организации.
31. Клиентоориентированное поведение организации: деловая этика, имидж, репутация,
32. социальная ответственность.
33. Перспективные направления развития концепции организационного поведения.

6.2. Примеры тестовых заданий для проверки знаний студентов

Тесты:

1. Установите последовательность эволюции ключевой категории организационного поведения:

а) персонал
б) рабочая сила
в) кадры
г) человеческие ресурсы
д) человеческий капитал
2. Совокупность индивидуально-психологических особенностей личности, определяющих эмоциональную реакцию индивидуума на окружающие события и обусловленных типом высшей нервной деятельности, – это _____
3. Содержательные теории мотивации включают (укажите не менее двух вариантов ответа):
а) «иерархия потребностей» А. Маслоу
б) «решетка» менеджмента Р. Блейка и Дж. Моутон
в) теория «мотивационной гигиены» Ф. Герцберга
г) теория ожиданий В. Врума
4. Установите соответствие преимуществ и недостатков команд:

1) преимущества команд	а) эффект группового эгоизма
2) недостатки команд	б) подавление инакомыслия
	в) групповая компетентность
	г) высокая сплоченность и ответственность
	д) самоконтроль и самодисциплина

6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации
Таблица 9 - Примерные теоретические вопросы и практические задания / задачи к зачету

Разделы и темы	Примерные теоретические вопросы	Примерные практические задания / задачи
Управление в постиндустриальном обществе. Развитие управления	Охарактеризуйте хронологию развития науки об управлении. Выделите социально психологические аспекты управления в постиндустриальном обществе. Охарактеризуйте содержание организационно-культурного подхода в управлении.	Подготовьте вступление по одной из тем: Организационное поведение – это наука, практика или искусство? Менеджер и/или лидер? Докажите на примерах, какая их этих ролей может привести организацию к успеху. Личности и достижения выдающихся управленцев (по выбору). Каков их вклад и влияние на развитие теории и практики организационного поведения?
Лидерство, руководство - сущность и специфика Лидерство, руководство - сущность и специфика	Дайте характеристику ПВК эффективного лидера. Охарактеризуйте современные концепции лидерства. В чем их отличие и сходство?	Задание. Проведите самодиагностику качеств эффективного руководителя. На основании полученных данных сосавьте программу совершенствования своих качеств руководителя организации.
Структура, содержание системы управления и психологическое содержание управления	Раскройте сущность понятий и явлений: сущность и динамика стрессов, их влияние на организационное поведение; управление персоналом в условиях стресса; психогигиена стрессов в организации.	Ответьте на вопросы: Какое количество человек наиболее оптимально для организации эффективной работы команды? Какие мероприятия следует провести для выполнения задачи по созданию новой команды? Что предполагает диагностический этап создания команды ? Какие существуют три основных типа ролевого распределения в Команде? В чем заключается главный ресурс команды ? Какой, по мнению Р.М. Белбина, должна быть успешная команда? Какие положительные качества и приемлемые недостатки выделены Р.М. Белбиным для каждой роли в команде? Для чего необходимо планирование деятельности

		команды?
Поведение личности в системе управления. Теории и подходы к мотивации	Укажите современные подходы к мотивации поведения персонала организации. Каковы составляющие системы дополнительного вознаграждения персонала? Какие существуют системы формирования вознаграждения? В чем заключается технология грейдинга?	Дайте содержательную характеристику принципа «мотивации и стимулирования» членов команды.
Совершенствование групповой динамики и командообразование в организации	Охарактеризуйте технологии командообразования. Какие методы и формы командообразование может использовать руководитель образовательной организации?	Задание . Антон Р. учится на первом курсе университета. Летом он подрабатывал на обувной фабрике в родном городе. Его определили в бригаду, которая занималась погрузкой готовой продукции и разгрузкой привозимых на фабрику материалов. После нескольких недель работы Антон заметил, что бригада выполняет маленький объем работ. Однако много времени у рабочих уходит на разговоры и перекуры. Иногда оказывалось, что Сергей один разгружал грузовик, а другие члены бригады занимались своими делами, а иногда даже прятались. Антон решил поговорить со своими сослуживцами, но они дали понять «новичку», что если ему что-то не нравится, то он может уйти, а если он пожалуется начальству, то пожалеет об этом. После этого разговора Антон неформально был исключен из жизни бригады: он не проводил перерывы с остальными работниками, его не приглашали в компанию. Антон подошел к старшему члену бригады и сказал: «Вы что, ребята? Я просто стараюсь делать свою работу, за которую хорошо платят. Поэтому я не слоняюсь без дела. И честно говоря, я рад тому, что не такой как вы». Рабочий ответил ему: «Сынок, если бы ты побыл здесь с моё, ты был бы таким же». Вопросы: 1. Проанализируйте возможные причины формирования такой рабочей бригады. 2. Охарактеризуйте роль руководителя в деятельности группы. 3. Охарактеризуйте нормы поведения, сформировавшиеся в бригаде. Каков статус Антона в группе? 4. Согласны ли вы с высказыванием старшего рабочего? Как можно изменить сложившуюся ситуацию и отношение бригады к работе?