

Подписано электронной подписью:
Вержицкий Данил Григорьевич
Должность: Директор КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ»
Дата и время: 2024-04-24 00:00:00
471086fad29a3b30e244c728abc3661ab35c9d50210dcf0e75e03a5b6fdf6436

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«КЕМЕРОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Кузбасский гуманитарно-педагогический институт

Факультет информатики, математики и экономики

УТВЕРЖДАЮ:
Декан факультета информатики,
математики и экономики

Фомина А.В.
«9» февраля 2023 г.

Рабочая программа дисциплины

К.М.05.03 Организационное поведение

(код и название дисциплины по учебному плану)

Направление

38.03.02 Менеджмент

(шифр, название направления)

Профиль подготовки

«Предпринимательство и управление проектами в организации»

(название профиля)

Программа бакалавриата

Квалификация выпускника

бакалавр

Форма обучения

очно-заочная

Год набора 2023

Новокузнецк 2023

в РПД К.М.05.03 Организационное поведение
(код по учебному плану, название дисциплины)

Сведения об утверждении:

утверждена Ученым советом факультета информатики, математики и экономики
(протокол Ученого совета факультета № 8 от «9» февраля 2023 г.)

для ОПОП 2023 года набора на 2023 / 2024 учебный год

по направлению подготовки МЕНЕДЖМЕНТ
(код и название направления подготовки / специальности)

направленность (профиль) программы Предпринимательство и управление проектами
в организации

Одобрена на заседании методической комиссии факультета информатики, математики и экономики
(протокол методической комиссии факультета № 7 от «9» февраля 2023 г.)

Одобрена на заседании обеспечивающей кафедры Экономики и управления

протокол № 6 от «19» января 2023 г.



_____ Ю.Н. Соина-Кутищева

Содержание

1 Цель дисциплины	4
2. Объём и трудоёмкость дисциплины по видам учебных занятий. Формы промежуточной аттестации	4
3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины	5
3.1 Учебно-тематический план	5
4 Порядок оценивания успеваемости и сформированности компетенций обучающегося в текущей и промежуточной аттестации	6
5 Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспечение дисциплины.....	7
5.1 Учебная литература	7
5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины	7
5.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы	8
6 Иные сведения и (или) материалы	8
6.1.Примерные темы и варианты письменных учебных работ	8
6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации.....	9

1 Цель дисциплины

В результате освоения данной дисциплины у обучающегося должны быть сформированы компетенции основной профессиональной образовательной программы прикладного бакалавриата (далее - ОПОП): ОПК-1.

Формируемые компетенции, индикаторы достижения компетенций, знания, умения, навыки

Таблица 1 – Индикаторы достижения компетенций, формируемые дисциплиной

Код и название компетенции	Индикаторы достижения компетенции по ОПОП	Знания, умения, навыки (ЗУВ), формируемые дисциплиной
ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежуточном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;	ОПК-1.1 Использует категориальный и научный аппарат экономической, организационной и управленческой теории при анализе явлений и процессов в сфере менеджмента	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – особенности поведения выделенных групп людей; – суть работы в коллективе; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – определять свою роль в команде при выполнении поставленных перед группой задач; – составлять план последовательных шагов (дорожную карту) для достижения заданного результата; – эффективно взаимодействовать со всеми членами команды, гибко варьировать свое поведение в команде в зависимости от ситуации с учетом мнений членов команды (включая критические); <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – способностью понимать особенности поведения выделенных групп людей, с которыми работает/взаимодействует, учитывает их в своей деятельности; -навыками эффективного взаимодействия с другими членами коллектива и презентации результатов работы команды.

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

Таблица 2 – Объем и трудоемкость дисциплины по видам учебных занятий

Общая трудоемкость и виды учебной работы по дисциплине, проводимые в разных формах	Объем часов по формам обучения	
	ОФО	ОЗФО
1 Общая трудоемкость дисциплины		144
2 Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)		46
Аудиторная работа (всего):		46
в том числе:		
лекции		16
практические занятия, семинары		30
практикумы		
лабораторные работы		

в интерактивной форме		24
в электронной форме		
Внеаудиторная работа (всего):		62
в том числе, индивидуальная работа обучающихся с преподавателем		
подготовка курсовой работы /контактная работа ¹		
групповая, индивидуальная консультация и иные виды учебной деятельности, предусматривающие групповую или индивидуальную работу обучающихся с преподавателем)		
творческая работа (эссе)		
3 Самостоятельная работа обучающихся (всего)		62
4 Промежуточная аттестация обучающегося - экзамен		36

3. Учебно-тематический план и содержание дисциплины

3.1 Учебно-тематический план

Таблица 3 - Учебно-тематический план

№ недели п/п	Раздел дисциплины	Общая трудоемкость (в часах)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)				Самост. работа обучающихся	Формы текущего контроля успеваемости
			учебная работа					
			Всего	Лекции	Практические занятия			
<i>Для очно-заочной формы обучения</i>								
1	Тема 1. Теории поведения человека в организации	15	2	3		10	Кейс-стади	
2	Тема 2. Формирование организационной культуры	15	2	3		10	Практическое задание	
3	Тема 3. Индивидуальное и групповое поведение в организации.	15	2	3		10	Кейс-стади Практическое задание Самостоятельная письменная работа Деловая игра	
4	Тема 4. Лидерство в организации	15	2	3		10	Тренинг	
5	Тема 5. Конфликты и их влияние на поведение человека	14	1	3		10	Практическое задание	
6	Тема 6. Коммуникативное поведение в	14	1	3		10	Практическое задание	

	организации.						
7	Тема 7. Мотивация организационного поведения	9	1	3		5	Практическое задание
8	Тема 8. Управление нововведениями в организации.	11	1	5		5	Практическое задание
	Промежуточная аттестация	36					Экзамен
	Итого	144	16	30		62	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 работы обучающегося в баллах (по видам) приведена в таблице 4.

Таблица 4 - Балльно-рейтинговая оценка результатов учебной работы обучающихся по видам (БРС)

Учебная работа (виды)	Сумма баллов	Виды и результаты учебной работы	Оценка в аттестации	Баллы (16 недель)
Текущая учебная работа ОЗФО				
ОФО Текущая учебная работа в семестре (посещение занятий по расписанию и выполнение заданий)	60 (100% /баллов приведенной шкалы)	Лекционные занятия (8 занятий)	0,6 балла посещение 1 лекционного занятия	2 - 5
		Практические занятия (15 занятий).	0,6 балла - посещение 1 практического занятия и выполнение работы на 51-65% 1,2 балла – посещение 1 занятия и существенный вклад на занятии в работу всей группы, самостоятельность и выполнение работы на 85,1-100%	9 - 18
		Индивидуальное задание (6 заданий) (готовое решенное задание)	За одно ИЗ от 4 до 8: 5 балла (выполнено 51 - 65% заданий) 6 баллов (выполнено 66 - 85% заданий) 8 баллов (выполнено 86 - 100% заданий)	30-48
		Контрольная работа	За одну работу 3 балла (пороговое значение) 6 баллов (максимальное значение)	3 - 6
		Кейс-стади	За полноту ответа 3 балла (пороговое значение) 5 баллов (максимальное значение)	3-5
		Итоговый тест	4 балла (51 - 65% правильных ответов) 10 баллов (66 - 84% правильных ответов) 18 баллов (85 - 100% правильных ответов)	4-18
Промежуточная аттестация				
Промежуточная аттестация (экзамен)	40 (100% /баллов приведенной шкалы)	Вопрос 1.	5 баллов (пороговое значение) 10 баллов (максимальное значение)	5 - 10
		Вопрос 2.	5 баллов (пороговое значение) 10 баллов (максимальное значение)	5 – 10
		Практическое задание	4 балла (пороговое значение) 8 баллов (максимальное значение)	10-20
Итого по промежуточной аттестации (экзамен)				20-40
Суммарная оценка по дисциплине: Сумма баллов текущей и промежуточной аттестации				51 – 100 б.

5 Материально-техническое, программное и учебно-методическое обеспечение дисциплины

5.1 Учебная литература

Основная учебная литература

1. *Голубкова, О. А.* Организационное поведение : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / О. А. Голубкова, С. В. Сатикова. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 178 с. — (Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-534-09014-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/433914> (дата обращения: 06.09.2023).
2. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. Р. Латфуллин [и др.] ; под редакцией Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 291 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-16430-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/531024> (дата обращения: 06.09.2023).

Дополнительная литература

3. Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / С. А. Барков [и др.] ; под редакцией С. А. Баркова. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 453 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00926-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511105> (дата обращения: 06.09.2023).
4. *Мкртычян, Г. А.* Организационное поведение : учебник и практикум для вузов / Г. А. Мкртычян, С. Ю. Савинова, О. М. Исаева. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 299 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17628-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/533669> (дата обращения: 06.09.2023).

5.2 Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Учебные занятия по дисциплине проводятся в учебных аудиториях НФИ КемГУ (таблица 5).

Таблица 5 – Материально-технические условия реализации дисциплины

Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий и используемого программного обеспечения	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
Организационное поведение	402 Учебная аудитория (мультимедийная) для проведения: - занятий лекционного типа; - семинарского (практического) типа; - групповых и индивидуальных консультаций; - текущего контроля и промежуточной аттестации. Специализированная (учебная) мебель: доска меловая, кафедра, столы, стулья.	654079, Кемеровская область, г. Новокузнецк, пр-кт Metallургов, д. 19

	<p>Оборудование: <i>стационарное</i> - компьютер, проектор, акустическая система, доска интерактивная.</p> <p>Используемое программное обеспечение: MSWindows (Microsoft Imagine Premium 3 year по лицензионному договору № 1212/КМР от 12.12.2018 г. до 12.12.2021 г.), LibreOffice (свободно распространяемое ПО), Яндекс.Браузер (отечественное свободно распространяемое ПО), ПО интерактивной доски SmartNotebook (ключ лицензии по серийному номеру оборудования).</p> <p>Интернет с обеспечением доступа в ЭИОС.</p>	
--	--	--

5.3 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- 1 Федеральный образовательный портал «Экономика Социология Менеджмент» - <http://ecsocman.hse.ru>

6 Иные сведения и (или) материалы

6.1. Примерные темы и варианты письменных учебных работ

Контрольная работа по дисциплине «Организационное поведение» для студентов очно-заочной формы обучения направления 38.03.02 «Менеджмент»

Контрольная работа для студентов заочной формы обучения включает один теоретический вопрос.

Номер вопроса определяется по номеру зачетной книжки студента.

1. Психические процессы, свойства и состояния.
2. Стресс. Оптимальный уровень стресса. Основные причины стресса.
3. Вербальные и невербальные коммуникации.
4. Потребности как глубинный источник мотивации трудового поведения. Первичные и вторичные потребности.
5. Мотивы и функции мотивов.
6. Трудовой коллектив. Функции трудового коллектива.
7. Принятие управленческих решений.
8. Функции коммуникаций в организации.
9. Использование власти. Источники власти.
10. Внутриколлективная сплоченность и ее влияние на эффективность деятельности организации. Показатели и факторы сплочения трудового коллектива.
11. Противоречия и конфликты, переход противоречий в конфликт.
12. Классификация трудовых конфликтов.
13. Причины конфликтов. Структура конфликта.
14. Делегирование полномочий, выгоды от делегирования полномочий для руководителя и подчиненных.
15. Стратегии и тактики поведения в конфликтной ситуации.
16. Процесс переговоров. Умения и навыки ведения переговоров.
17. Организационный климат и организационная культура.
18. Содержание организационной культуры.
19. Основные виды нововведений. Отношение отдельных типов людей к нововведениям.

20. Влияния организационной культуры на деятельность организации.
21. Последствия конфликтов: функциональные и дисфункциональные.
22. Поведенческий маркетинг: понятие и содержание.
23. Организационный климат и организационная культура.
24. Внутриколлективная сплоченность и ее влияние на эффективность деятельности организации. Показатели и факторы сплочения трудового коллектива.
25. Практическое применение теории лидерства.
26. Вербальные и невербальные коммуникации.

6.2. Примерные вопросы и задания / задачи для промежуточной аттестации

Таблица 6 - Примерные теоретические вопросы и практические задания / задачи к экзамену

Разделы и темы	Примерные теоретические вопросы	Примерные практические задания / задачи
Тема 1. Теории поведения человека в организации.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие организационного поведения. 2. Подходы и концепции, объясняющие специфику организационного поведения. 3. Модели организационного поведения, их влияние на эффективность организации. 4. Методы исследования организационного поведения. 	<p>Практическое задание: используя факты и события своей жизни, опишите поведение человека, который, по вашему мнению, в определенных ситуациях проявил лидерские качества во взаимодействии с другими людьми.</p>
Тема 2. Формирование организационной культуры.	<ol style="list-style-type: none"> 5. Понятие организационной культуры. 6. Структура организационной культуры. 7. Типы организационной культуры. 8. Формирование и поддержание организационной культуры. 	<p>Практическое задание: приведите примеры норм, существующих в какой-либо организации.</p>
Тема 3. Индивидуальное и групповое поведение в организации.	<ol style="list-style-type: none"> 9. Личность и организация. Вхождение человека в организацию, модель взаимодействия 10. Основные характеристики личности, определяющие ее поведение 11. Ролевое поведение в организации 12. Регулирование поведения индивида 13. Групповое поведение 14. Групповые нормы поведения 	<p>Практическое задание: приведите эффекты групповой работы и определите, для групп какого размера они характерны.</p> <p>Практическое задание: приведите основные характеристики управленческих команд.</p>

Тема 4. Лидерство в организации.	15. Лидерство: сущность, теории, особенности 16. Власть: виды, применение, баланс. Основы власти руководителя 17. Стил ь руководства: сущность, факторы, классификация, его влияние. Условия выбора эффективного ст иля руководства 18. Механизм участия в управлении	Практическое задание: составьте «портрет» лидера какой-либо организации. Практическое задание: проанализировав свое участие в занятиях, постарайтесь в соответствующих терминах описать, какие основы и источники власти используются преподавателем и студентом в аудитории.
Тема 5. Конфликты и их влияние на поведение человека.	19. Понятие конфликта. 20. Типы и уровни конфликтов. 21. Положительные и отрицательные стороны организационных конфликтов. 22. Диагностика организационных конфликтов. 23. Методы и стратегии управления конфликтами.	Практическое задание: представьте, что вы получили на экзамене неудовлетворительную для вас оценку. Это положило начало межличностному конфликту между вами и преподавателем. Постарайтесь описать данный конфликт в соответствующих терминах.
Тема 6. Коммуникативное поведение в организации.	24. Коммуникативные процессы в организации 25. Техника и технологии коммуникаций 26. Общение: роль и значение, виды и формы, направленность 27. Деловое общение	Практическое задание: опишите коммуникационный процесс на примере взаимодействия преподавателя и студента на семинарском занятии.
Тема 7. Мотивация организационного поведения	28. Понятия мотивации и стимулирования. 29. Обзор теорий мотивации: содержательные и процессуальные теории мотивации. 30. Оценка результатов труда и вознаграждение. 31. Инновационные подходы к мотивации и стимулированию труда.	Практическое задание: перечислите и проранжируйте по степени действенности известные вам стимулы к труду.
Тема 8. Управление нововведениями в организации.	32. Изменения в организации. Организационное развитие 33. Направления и формы организационного поведения 34. Преодоление сопротивления нововведениям	Практическое задание: приведите факторы, влияющие на групповую сплоченность.
Компетенции		
ОПК-1. Способен решать профессиональные задачи на основе знаний (на промежу-	1. Какое определение наиболее полно отражает основные цели дисциплины «Организационное поведение»: а) понять, научиться предсказывать	Кейс-задание 1. Проанализируйте перечисленные ниже черты и выберите из них те, которые характерны для настоящей управленческой команды. 1. В команде каждый ее член стре-

<p>точном уровне) экономической, организационной и управленческой теории;</p>	<p>поведение людей в организации, а также управлять им;</p> <p>б) объяснить причины поступков индивидов в определенных условиях;</p> <p>в) предсказание поведения работников в будущем;</p> <p>г) овладение навыками управления людьми;</p> <p>д) обучение и развитие кадров.</p> <p>2. Организационное поведение как научная дисциплина сформировалась в:</p> <p>а) 20-30 гг. XX в;</p> <p>б) 30-40 гг. XX в;</p> <p>в) 40-60 гг. XX в;</p> <p>г) 60-70 гг. XX в;</p> <p>д) 70-90 гг. XX в.</p> <p>3. Коммуникативная активная структура без наличия формального лидера, которая позволяет всем членам группы свободно обмениваться информацией, при этом удовлетворенность процессом общения довольно высока, называется:</p> <p>а) многоканальная коммуникативная сеть;</p> <p>б) шпора;</p> <p>в) цепь;</p> <p>г) колесо;</p> <p>д) круг.</p> <p>4. Какое положение достаточно полно характеризует функцию коммуникаций в организации:</p> <p>а) коммуникации - это мотивация членов организации;</p> <p>б) коммуникации - это обмен информацией между членами группы;</p> <p>в) коммуникации - это доведение информации от одного человека до другого или групп людей с целью взаимопонимания, позволяющего повысить качество принимаемых решений;</p> <p>г) коммуникации облегчают взаимное приспособление людей в организации;</p> <p>д) коммуникации реализуют стиль управления организационным поведением.</p> <p>5. Черты эффективно лидерства:</p> <p>а) планирование, организация, мотивация, контроль;</p> <p>б) миссия, цели, видение;</p> <p>в) гибкость, адаптивность, коммуника-</p>	<p>дится к лидерству, поскольку является профессионалом.</p> <p>2. В команде один за всех и все за одного.</p> <p>3. Все члены команды – единомышленники.</p> <p>4. В команде важны вертикальные связи и формальные правила.</p> <p>5. Высокое доверие и уважение членов команды друг к другу. Ценят за достоинства, терпимы к недостаткам и слабостям. Принятие индивидуальности друг друга.</p> <p>6. Состав команды оптимален с точки зрения распределения ролей: генераторы – критики – организаторы.</p> <p>7. В команде господствует культ буквы, а не мысли.</p> <p>8. В команде полная взаимодополняемость и взаимозаменяемость за счет широкого профессионализма.</p> <p>9. В команде преобладает мотивация к достижению цели и готовность к риску.</p> <p>10. В команде царит культ власти. Авторитет утверждается на основании должности, а не заслуг.</p> <p>11. Члены команды хорошо сотрудничают друг с другом, умеют выслушивать мнения друг друга, готовы к компромиссу.</p> <p>Кейс-задание 2 Проанализируйте предложенные ниже утверждения и укажите, какие из них верны.</p> <p>1. Группа, созданная для достижения своей основной цели, почти всегда преследует и другие цели.</p> <p>2. Для каждой группы набор ролей и норм уникален. Именно роли и нормы важны для ощущения принадлежности к группе и преданности ей.</p> <p>3. Ролевой состав группы должен отражать специфику задания.</p> <p>4. Эффективность работы группы зависит от баланса ролей.</p> <p>5. В группе снижается уровень мотивации высококвалифицированных сотрудников.</p> <p>6. Основным преимуществом работы в группе выступает групповое единомыслие.</p> <p>7. Сильная преданность группе ее членов способствует высокой производительности труда.</p> <p>8. Чтобы стать неформальным лидером группы, человек должен уметь помочь ей в достижении целей.</p> <p>9. Член группы может выполнять в ней только одну неформальную</p>
---	---	---

	<p>ция;</p> <p>г) доверие, коммуникация, видение, гибкость.</p> <p>6. Процесс влияния через способности и умения или другие ресурсы, необходимые людям, называется:</p> <p>а) формальным лидерством;</p> <p>б) мотивацией;</p> <p>в) стимулированием;</p> <p>г) координацией;</p> <p>д) неформальным лидерством.</p> <p>7. Синергетический эффект может породить:</p> <p>а) антипатию и конфликтные отношения между членами группы;</p> <p>б) взаимную поддержку на базе симпатий и дружеских отношений;</p> <p>в) департаментализацию в организации;</p> <p>г) стереотипизацию лидера.</p>	<p>роль.</p> <p>10. Если у группы несколько целей, то лидерство может переходить от одного ее члена к другому в зависимости от приоритетности решаемых задач.</p> <p>11. Чем больше размер группы, тем меньше возможностей для взаимодействия членов группы друг с другом.</p> <p>12. Если в группу вступить легко, групповая сплоченность возрастает.</p> <p>13. Чем больше разница в возрасте, тем ниже групповая сплоченность.</p> <p>14. Групповая поляризация может привести к конфликтам в группе.</p> <p>15. Групповая производительность не зависит от преданности группе ее членов.</p> <p>16. Стремление членов группы быть «командными игроками» может привести к групповому единомыслию.</p> <p>17. Руководитель не должен учитывать в своей работе существование неформальных групп.</p> <p>18. Для повышения эффективности работы руководитель должен пресекать все попытки формирования неформальных групп в трудовом коллективе.</p> <p>19. Чтобы избежать группового единомыслия, руководитель должен поощрять групповые дискуссии и даже конфликты в процессе принятия решений в группе.</p> <p>20. Групповое сотрудничество эффективно и с точки зрения производительности, и с точки зрения удовлетворенности членов группы.</p> <p>21. Эффективность групповой работы не зависит от сплоченности группы.</p> <p>22. Эффективность работы группы – важная составляющая эффективности работы организации в целом.</p>
--	---	--

Автор: Л.В. Рябцева, к.э.н., доцент кафедры экономики и управления