

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Минцаев Мухамед Шавкатович

Должность: Ректор

Дата подписания: 02.09.2023 13:26:58

Уникальный программный ключ:

236bcc35c296f119d6aafdc22836b21db52d0c67971a06605a5823f9a4304cc

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

**ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени академика М.Д. Миллионщикова**

«УТВЕРЖДАЮ»
Первый проректор
И.Г. Гайрабеков
09 2022 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

«Организационное поведение»

Направление

38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль)

«Управление малым бизнесом»

*Квалификация
бакалавр*

Год начала подготовки – 2022

Грозный – 2022

1. Цели и задачи дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Организационное поведение» являются приобретение студентами профессиональных знаний о закономерностях и особенностях взаимодействия людей в организации, формирование умения и практических навыков в области эффективного управления организационным поведением, организационно-управленческих и аналитических навыков на основе системного понимания законов и закономерностей поведения личности, группы, организации в условиях динамично изменяющейся среды..

Задачи изучения дисциплины – способствовать развитию практических навыков делового взаимодействия, формирования эффективных систем мотивации труда; совершенствовать способности к формированию коммуникативных связей и навыки оптимального проектирования коммуникативных систем организации; углубить навыки анализа и конструирования организационных отношений, управления человеческими ресурсами, оценки качества лидерства и власти.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к дисциплинам части Блока 1, формируемой участниками образовательных отношений. Для изучения дисциплины требуется знание предшествующих дисциплин «Психология и этика», «Менеджмент», «Управление персоналом на малом предприятии». Данная дисциплина является предшествующей для дисциплины «Корпоративная социальная ответственность».

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Выпускник, освоивший программу бакалавриата, должен обладать следующими компетенциями:

Таблица 1

Код по ФГОС	Индикаторы достижения	Планируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУВ)
Общепрофессиональные		
ОПК-3.Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия	ОПК-3.3. Разрабатывает обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости в условиях сложной и динамичной среды	Знает: о закономерностях и особенностях взаимодействия людей в организации. Умеет: организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; воздействовать на персонал различными методами для достижения целей организации; разрабатывать и принимать оптимальные решения. Владеет: навыками планирования цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов
Профессиональные		
ПК-3 Способен использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения	ПК - 3.2 Разрабатывает предложения по совершенствованию системы мотивации сотрудников	Знает: основные теории мотивации и лидерства, востребованные при принятии управленческих решений в организации.

стратегических и оперативных управленческих задач, оценивать качество сотрудников для эффективного управления	структурного подразделения	Умеет: организовать работу группы, мотивировать сотрудников для решения управленческих задач. Владеет: навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе; мотивации к выполнению профессиональной деятельности.
---	----------------------------	---

4 Объем дисциплины и виды учебной работы

Таблица 2

Вид учебной работы	Всего зач. ед.		Семестры	
	ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО
			5	8
Контактная работа (всего)	68/1,9	48/1,4	68/1,9	48/1,4
В том числе:				
Лекции	34/0,9	32/0,9	34/0,9	32/0,9
Практические занятия	34/0,9	16/0,5	34/0,9	16/0,5
Самостоятельная работа (всего)	76/2,1	96/2,8	76/2,1	96/2,8
В том числе:				
Рефераты	12/0,3	24/0,6	12/0,3	24/0,6
<i>И (или) другие виды самостоятельной работы:</i>				
Подготовка к практическим занятиям	28/0,8	48/1,3	28/0,8	48/1,3
Подготовка к зачету				
Подготовка к экзамену	24/0,6	24/0,6	24/0,6	24/0,6
Вид отчетности	Экзамен	Экзамен	Экзамен	Экзамен
Общая трудоемкость дисциплины	ВСЕГО в часах	144	144	144
	ВСЕГО в зач. единицах	4	4	4

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Таблица 3

№ п/п	Наименование раздела дисциплины по семестрам	Часы лекционных занятий		Часы лекционных занятий	
		ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО
Раздел I. Основы поведения личности в организации					
1.	Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения	2	2	2	4
2.	Личность в организации	2	2	2	
3.	Взаимодействие личности и организации	2	2	2	2
Раздел II. Мотивация как основа организационного поведения					
4.	Сущность мотивации трудового поведения персонала	2	2	2	2
5.	Содержательные и процессные теории мотивации	2	2	2	
6.	Современные подходы и перспективы мотивации	2	2	2	
Раздел III. Групповое поведение в организации					
7.	Групповая динамика и командообразование в организации	2	2	2	2
8.	Конфликты и стрессы в организационном поведении	2	2	2	
Раздел IV. Организационные процессы					
9.	Коммуникации в организации	2	2	2	2
10.	Власть и влияние в организации	2	2	2	
11.	Лидерство в организации	2	2	2	2
12.	Изменения и нововведения в организации	2	2	2	
Раздел V. Поведение организации как системы					
13.	Анализ, конструирование поведения организации и управление им	2	2	2	2
14.	Организационное развитие и корпоративная культура	4	2	4	
15.	Организационное поведение в системе международного бизнеса	4	4	4	
ИТОГО		34	32	34	

5.2. Лекционные занятия

Таблица 4

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1	Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения	Цель, задачи и предмет ОП. Организационное поведение как объект управления. Роль организационного поведения в достижении целей управления. Эволюция теории организационного поведения. Интерпретация ОП в категориях механистического и биологического детерминизма. Бихевиористские и необихевиористские теории ОП. Развитие теорий организационного поведения в системе менеджмента. Подходы к ОП на основе достижений школы человеческих отношений и школы поведенческих наук.
2	Поведение личности в системе управления	Личность в системе управления. Свойства личности: направленность, способности, воля, темперамент, характер, интеллект, экстравертность и др. Индивидуальные различия работников и их влияние на организационную деятельность. Личность менеджера и его роль в системе управления. Понятие о диагностике профессиональной пригодности персонала. Методики выявления профпригодности: тестирование, исследование ощущений и восприятия, анализ внимания, оценка памяти, исследование интеллекта и др.
3	Взаимодействие личности и организации	Взаимодействие личности с организационным окружением. Социальное научение, адаптация. Ролевые модели поведения человека в социальной среде. Изменение и управление поведением личности в организации. Сущность персонального развития, его значение для организации.
4	Сущность мотивации трудового поведения персонала	Сущность и значение мотивации трудового поведения. Связь мотивации с целенаправленным поведением человека. Эволюция теорий мотивации. Первоначальные концепции мотивации. Метод «кнута и пряника» и ограниченность его применения в современных условиях. Мотивы трудовой деятельности и их анализ, стимулы, вознаграждения, сила действия мотива. Закон результата. Процесс мотивации: этапы и их характеристика. Влияние мотивации на результаты трудовой деятельности.
5	Содержательные и процессные теории мотивации	Классификация и анализ содержательных теорий мотивации. Использование содержательных теорий в современной системе управления. Классификация и анализ процессных теорий мотивации. Теория ожиданий (экспектаций) В. Врума. Теория и У Д. Мак-Грегора. Теории А и Z У. Оучи. Мотивационная теория справедливости Дж. Адамса. Комплексная модель мотивации Л. Портера и Э. Лоулера и факторы результативности труда. Ограничения и слабые стороны процессных теорий. Применение процессных теорий в современной практике.
6	Современные подходы и перспективы мотивации	Современные теории и подходы к мотивации. Формирование мотивирующей среды в организации.

7	Групповая динамика и командообразование в организации	Понятие и признаки рабочих групп. Виды рабочих групп и их характеристика. Механизм образования формальных и неформальных групп, особенности управления ими. Проблемы взаимодействия формальных и неформальных групп. Трансформация поведения личности в неформальных структурах. Сплоченность рабочих групп и ее виды. Статус и роли членов групп. Пути повышения сплоченности рабочих групп. Анализ групповых отношений. Приемы укрепления группового единства. Групповые эффекты участия персонала в управлении, их положительные и отрицательные стороны. Проблемы командообразования в организации. Влияние командного подхода на групповое поведение. Основные виды команд и принципы их построения. Преимущества и ограничения командного подхода. Пути повышения результативности организации на основе командообразования
8	Конфликты и стрессы в организационном поведении	Подходы к оценке конфликтов и их характеристика. Анализ видов и причин конфликтов. Структура конфликта: конфликтная ситуация и инцидент. Оппонент, объект и мотив конфликта. Динамика конфликта. Неконструктивные конфликты и их последствия. Характеристика конфликта как процесса. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов. Способы управления конфликтами: структурные и межличностные. Области их применения и степень эффективности. Влияние стрессов на организационное поведение персонала. Характеристика состояний персонала как результатов стресса. Психогигиена стресса. Пути повышения стрессоустойчивости
9	Коммуникации в организации	Роль коммуникаций в организационном поведении. Развитие коммуникационных сетей и коммуникационных стилей. Виды коммуникаций. Вербальные и невербальные коммуникации. Основные типы данных, используемые для формирования сообщения: факты, идеи, мнения и др. Значение восприятия в процессе декодирования. Внешние и внутренние факторы восприятия. Ошибки восприятия, фундаментальная ошибка атрибуции. Разработка и осуществление обратной связи. Проблемы коммуникаций. Коммуникативные барьеры: организационные и межличностные. Пути их преодоления
10	Власть и влияние в организации	Развитие концепции власти и влияния. Источники, баланс власти, концепция зависимости. Пределы власти и влияния. Анализ форм власти и влияния Д. Френча и Б. Равена.
11	Лидерство в организации	Лидерство в организации. Общая характеристика подходов к лидерству. Стили руководства: виды и особенности. Анализ различных подходов к лидерству. Сущность адаптивного руководства. Совершенствование стиля руководства. Современные подходы к эффективному лидерству: транзакционное, трансформационное, харизматическое лидерство, преобразующее лидерство, социальное партнерство и др.

12	Изменения и нововведения в организации	Изменения и нововведения, их объективная необходимость в управлении организацией. Сущность и причины изменений и нововведений. Объекты и виды изменений и нововведений, их характеристика. Положительные и отрицательные стороны нововведений. Управление изменениями и нововведениями, модель процесса управления изменениями Л. Грейнера. Программы организационного развития и изменений и их реализация. Деятельность менеджера по управлению изменениями и нововведениями в организации.
13	Анализ, конструирование поведения организации и управление им	Анализ отношений в организации. Факторы конструирования организации. Элементы конструирования организации. Формирование организационных ценностей.
14	Организационное развитие и корпоративная культура	Организационная культура: понятие и компоненты. Структура организационной культуры. Типы организационной культуры. Формирование и реализация организационной культуры. Основные элементы организационной культуры
15	Организационное поведение в системе международного бизнеса	Сущность международного бизнеса и международного менеджмента

5.3.Лабораторный практикум – не предусмотрен

5.4. Практические (семинарские) занятия

Таблица 5

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1	Сущность, содержание и развитие теории организационного поведения	Цель, задачи и предмет ОП. Организационное поведение как объект управления. Роль организационного поведения в достижении целей управления. Эволюция теории организационного поведения. Интерпретация ОП в категориях механистического и биологического детерминизма. Бихевиористские и необихевиористские теории ОП. Развитие теорий организационного поведения в системе менеджмента. Подходы к ОП на основе достижений школы человеческих отношений и школы поведенческих наук.
2	Поведение личности в системе управления	Личность в системе управления. Свойства личности: направленность, способности, воля, темперамент, характер, интеллект, экстравертность и др. Индивидуальные различия работников и их влияние на организационную деятельность. Личность менеджера и его роль в системе управления. Понятие о диагностике профессиональной пригодности персонала. Методики выявления профпригодности: тестирование, исследование ощущений и восприятия, анализ внимания, оценка памяти, исследование интеллекта и др.

3	Взаимодействие личности и организации	Взаимодействие личности с организационным окружением. Социальное научение, адаптация. Ролевые модели поведения человека в социальной среде. Изменение и управление поведением личности в организации. Сущность персонального развития, его значение для организации.
4	Сущность мотивации трудового персонала	Сущность и значение мотивации трудового поведения. Связь мотивации с целенаправленным поведением человека. Эволюция теорий мотивации. Первоначальные концепции мотивации. Метод «кнута и пряника» и ограниченность его применения в современных условиях. Мотивы трудовой деятельности и их анализ, стимулы, вознаграждения, сила действия мотива. Закон результата. Процесс мотивации: этапы и их характеристика. Влияние мотивации на результаты трудовой деятельности.
5	Содержательные и процессные теории мотивации	Классификация и анализ содержательных теорий мотивации. Использование содержательных теорий в современной системе управления. Классификация и анализ процессных теорий мотивации. Теория ожиданий (экспектаций) В. Врума. Теория Х и У Д. Мак-Грегора. Теории А и Z У. Оучи. Мотивационная теория справедливости Дж. Адамса. Комплексная модель мотивации Л. Портера и Э. Лоулера и факторы результативности труда. Ограничения и слабые стороны процессных теорий. Применение процессных теорий в современной практике.
6	Современные подходы и перспективы мотивации	Современные теории и подходы к мотивации. Формирование мотивирующей среды в организации.
7	Групповая динамика и командообразование в организации	Понятие и признаки рабочих групп. Виды рабочих групп и их характеристика. Механизм образования формальных и неформальных групп, особенности управления ими. Проблемы взаимодействия формальных и неформальных групп. Трансформация поведения личности в неформальных структурах. Сплоченность рабочих групп и ее виды. Статус и роли членов групп. Пути повышения сплоченности рабочих групп. Анализ групповых отношений. Приемы укрепления группового единства. Групповые эффекты участия персонала в управлении, их положительные и отрицательные стороны. Проблемы командообразования в организации. Влияние командного подхода на групповое поведение. Основные виды команд и принципы их построения. Преимущества и ограничения командного подхода. Пути повышения результативности организации на основе командообразования

8	Конфликты и стрессы в организационном поведении	Подходы к оценке конфликтов и их характеристика. Анализ видов и причин конфликтов. Структура конфликта: конфликтная ситуация и инцидент. Оппонент, объект и мотив конфликта. Динамика конфликта. Неконструктивные конфликты и их последствия. Характеристика конфликта как процесса. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов. Способы управления конфликтами: структурные и межличностные. Области их применения и степень эффективности. Влияние стрессов на организационное поведение персонала. Характеристика состояний персонала как результатов стресса. Психогигиена стресса. Пути повышения стрессоустойчивости
9	Коммуникации в организации	Роль коммуникаций в организационном поведении. Развитие коммуникационных сетей и коммуникационных стилей. Виды коммуникаций. Вербальные и невербальные коммуникации. Основные типы данных, используемые для формирования сообщения: факты, идеи, мнения и др. Значение восприятия в процессе декодирования. Внешние и внутренние факторы восприятия. Ошибки восприятия, фундаментальная ошибка атрибуции. Разработка и осуществление обратной связи. Проблемы коммуникаций. Коммуникативные барьеры: организационные и межличностные. Пути их преодоления
10	Власть и влияние в организации	Развитие концепции власти и влияния. Источники, баланс власти, концепция зависимости. Пределы власти и влияния. Анализ форм власти и влияния Д. Френча и Б. Равена.
11	Лидерство в организации	Лидерство в организации. Общая характеристика подходов к лидерству. Стили руководства: виды и особенности. Анализ различных подходов к лидерству. Сущность адаптивного руководства. Совершенствование стиля руководства. Современные подходы к эффективному лидерству: транзакционное, трансформационное, харизматическое лидерство, преобразующее лидерство, социальное партнерство и др.
12	Изменения и нововведения в организации	Изменения и нововведения, их объективная необходимость в управлении организацией. Сущность и причины изменений и нововведений. Объекты и виды изменений и нововведений, их характеристика. Положительные и отрицательные стороны нововведений. Управление изменениями и нововведениями, модель процесса управления изменениями Л. Грейнера. Программы организационного развития и изменений и их реализация. Деятельность менеджера по управлению изменениями и нововведениями в организации.
13	Анализ, конструирование поведения организации и управление им	Анализ отношений в организации. Факторы конструирования организации. Элементы конструирования организации. Формирование организационных ценностей.

14	Организационное развитие и корпоративная культура	Организационная культура: понятие и компоненты. Структура организационной культуры. Типы организационной культуры. Формирование и реализация организационной культуры. Основные элементы организационной культуры
15	Организационное поведение в системе международного бизнеса	Сущность международного бизнеса и международного менеджмента.

5.4. Лабораторные занятия (не предусмотрены).

6. Самостоятельная работа студентов по дисциплине

6.1 Способы организации самостоятельной работы студентов:

- аудиторная самостоятельная работа по дисциплине – работа, выполняемая на учебных практических занятиях под непосредственным руководством и контролем преподавателя и по его заданию;

- консультации – в рамках которых преподаватель, с одной стороны, оказывает индивидуальные консультации по ходу выполнения самостоятельных заданий, а с другой стороны, осуществляет контроль и оценивает результаты этих индивидуальных заданий;

- внеаудиторная самостоятельная работа – работа, выполняемая вне аудитории по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Формами внеаудиторной СРС являются: повторение лекционного материала, работа с учебной литературой, подготовка к практическим занятиям, подготовка рефератов.

6.2 Темы рефератов

1. Сущность и значение концепции организационного поведения.
2. Эмпирический и научный этапы становления организационного поведения.
3. Развитие теории организационного поведения в системе менеджмента.
4. Человеческие ресурсы как ключевой фактор организационного развития.
5. Социально-психологическая структура и свойства личности.
6. Типы личности и их профессиональная направленность.
7. Развитие и управление компетенциями персонала в организации.
8. Диагностика профессиональной пригодности персонала.
9. Власть и лидерство: сущность и динамика.
10. Поведенческие аспекты основных форм власти и влияния.
11. Роль и значение коммуникаций в организации.
12. Характеристика коммуникационных сетей.
13. Коммуникационный процесс: его сущность, элементы и этапы.
14. Деловое общение как основа коммуникативного поведения.
15. Коммуникативные барьеры и пути их снижения
16. Характеристика организационных изменений и нововведений.
17. Управление процессом изменений и нововведений.
18. Сопротивление изменениям и нововведениям и их преодоление.
19. Обновление организации как основа повышения ее конкурентоспособности

7. Оценочные средства

7.1 Вопросы к первой рубежной аттестации

1. Сущность, актуальность и значение концепции организационного поведения.

2. Содержание, роль и место концепции организационного поведения.
3. Исторические предпосылки и этапы формирования организационного поведения.
2. Личность как объект организационного поведения.
3. Роль и место личности в организации.
4. Социально-психологическая структура личности.
5. Свойства личности их характеристика.
6. Взаимодействие личности и организации.
7. Социальное научение личности в организации.
8. Адаптация поведения личности в организации.
9. Ролевое поведение в организации.
10. Сущность, виды и значение мотивации.
11. Общая характеристика содержательных теорий мотивации.
12. Теория иерархии потребностей А. Маслоу.
13. Общая характеристика процессных теорий мотивации.
14. Рабочие группы, их признаки и виды.
15. Сплоченность рабочих групп и ее повышение.
16. Формальные и неформальные группы: их динамика и взаимодействие.

7.2 Вопросы ко второй рубежной аттестации

1. Понятие, структура и причины конфликтов.
2. Типы конфликтов и их характеристика.
3. Структурные методы управления конфликтами: их характеристика, эффективность и условия применения.
4. Межличностные методы управления конфликтами: их характеристика, эффективность и условия применения.
5. Сущность и динамика стрессов, их влияние на организационное поведение.
6. Сущность и виды коммуникаций.
7. Роль и значение коммуникаций в организационном поведении.
8. Коммуникационный процесс: этапы, их содержание и значение.
9. Развитие концепции власти и влияния. Источники, баланс власти, концепция зависимости. Пределы власти и влияния. Анализ форм власти и влияния Д. Френча и Б. Равена
10. Лидерство в организации. Общая характеристика подходов к лидерству.
11. Стили руководства: виды и особенности. Анализ различных подходов к лидерству. Сущность адаптивного руководства. Совершенствование стиля руководства.
12. Корпоративная культура, ее компоненты и формирование.

Образец билета к рубежной аттестации

ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ имени академика М.Д. Миллионщикова

БИЛЕТ №1

Дисциплина Организационное поведение

Институт ИЦЭиТП группа _____

1. Роль и значение коммуникаций в организационном поведении.
2. Коммуникационный процесс: этапы, их содержание и значение.
3. Корпоративная культура, ее компоненты и формирование.

Преподаватель: _____

7.3. Вопросы к экзамену

1. Сущность, актуальность и значение концепции организационного поведения.
2. Содержание, роль и место концепции организационного поведения.
3. Исторические предпосылки и этапы формирования организационного поведения.
4. Личность как объект организационного поведения.
5. Роль и место личности в организации.
6. Социально-психологическая структура личности.
7. Свойства личности их характеристика.
8. Взаимодействие личности и организации.
9. Социальное научение личности в организации.
10. Адаптация поведения личности в организации.
11. Ролевое поведение в организации.
12. Сущность, виды и значение мотивации.
13. Общая характеристика содержательных теорий мотивации.
14. Теория иерархии потребностей А. Маслоу.
15. Общая характеристика процессных теорий мотивации.
16. Рабочие группы, их признаки и виды.
17. Сплоченность рабочих групп и ее повышение.
18. Формальные и неформальные группы: их динамика и взаимодействие.
19. Понятие, структура и причины конфликтов.
20. Типы конфликтов и их характеристика.
21. Структурные методы управления конфликтами: их характеристика, эффективность и условия применения.
22. Межличностные методы управления конфликтами: их характеристика, эффективность и условия применения.
23. Сущность и динамика стрессов, их влияние на организационное поведение.
24. Сущность и виды коммуникаций.
25. Роль и значение коммуникаций в организационном поведении.
26. Коммуникационный процесс: этапы, их содержание и значение.
27. Развитие концепции власти и влияния. Источники, баланс власти, концепция зависимости. Пределы власти и влияния. Анализ форм власти и влияния Д. Френча и Б. Равена
28. Лидерство в организации. Общая характеристика подходов к лидерству.
29. Стили руководства: виды и особенности. Анализ различных подходов к лидерству. Сущность адаптивного руководства. Совершенствование стиля руководства.
30. Корпоративная культура, ее компоненты и формирование.

Образец билета к экзамену

ГРОЗНЕНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени академика М.Д. Миллионщикова

БИЛЕТ №1

Дисциплина Организационное поведение
Институт ИЦЭиТП группа _____

4. Роль и значение коммуникаций в организационном поведении.

5. Коммуникационный процесс: этапы, их содержание и значение.
6. Корпоративная культура, ее компоненты и формирование.

УТВЕРЖДАЮ:

Зав. кафедрой: _____

Преподаватель: _____

« ____ » _____

20 ____ г.

7.4 Текущий контроль

Образец задания к текущему контролю

Тема 5 Содержательные и процессные теории мотивации

Вопросы для обсуждения

1. Сущность, виды и значение мотивации.
2. Эволюция и понятийный аппарат теорий мотивации.
3. Общая характеристика содержательных теорий мотивации.
4. Теория иерархии потребностей А. Маслоу.
5. Теория мотивации Д. Мак-Клелланда.
6. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга.
7. Общая характеристика процессных теорий мотивации.
8. Теория ожиданий В. Врума.
9. Теория «Х» и «У» Д. Мак-Грегора. Теория «Z» У. Оучи.
10. Мотивационная теория справедливости Дж. Адамса.

Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

студентов:

1. Акимова, Ю. Н. Теория организации и организационное поведение (углубленный курс) : учебное пособие / Ю. Н. Акимова, А. Н. Бурмистров, С. А. Евсева [и др.]. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2022. – 97 с. – ISBN 978-5-7422-7898-6. – Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/128653.html> – Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Дорофеева, Л. И. Менеджмент : учебник / Л. И. Дорофеева. – Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 514 с. – ISBN 978-5-4497-1331-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/110571.html> – Режим доступа: для авторизир. пользователей
3. 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> – Режим доступа: для авторизир. пользователей

7.5. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкалы оценивания.

Таблица 6

Планируемые результаты освоения компетенции	Критерии оценивания результатов обучения				Наименование оценочного средства
	менее 41 баллов (неудовлетворительно)	41-60 баллов (удовлетворительно)	61-80 баллов (хорошо)	81-100 баллов (отлично)	
ОПК-3. Способен разрабатывать обоснованные организационно-управленческие решения с учетом их социальной значимости, содействовать их реализации в условиях сложной и динамичной среды и оценивать их последствия					
Знает: виды управленческих решений и методы их принятия; о закономерностях и особенностях взаимодействия людей в организации.	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	<i>Вопросы для собеседования, рефераты, билеты к рубежным аттестациям, билеты к экзамену.</i>
Умеет: организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; воздействовать на персонал различными методами для достижения целей организации; разрабатывать и принимать	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
Владеет: навыками планирования цели и направления своей социальной и профессиональной деятельности с учетом личностных характеристик, внешних и внутренних факторов	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	
ПК-3 Способен использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, оценивать качество сотрудников для эффективного управления					

Знает: основные теории мотивации и лидерства, востребованные при принятии управленческих решений в организации.	Фрагментарные знания	Неполные знания	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы знания	Сформированные систематические знания	<i>Вопросы для собеседования, рефераты, билеты к рубежным аттестациям, билеты к экзамену.</i>
Умеет: организовать работу группы, мотивировать сотрудников для решения управленческих задач.	Частичные умения	Неполные умения	Умения полные, допускаются небольшие ошибки	Сформированные умения	
Владеет: навыками кооперации с коллегами, работы в коллективе; мотивации к выполнению профессиональной деятельности	Частичное владение навыками	Несистематическое применение навыков	В систематическом применении навыков допускаются пробелы	Успешное и систематическое применение навыков	

8. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся созданы фонды оценочных средств, адаптированные для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья и позволяющие оценить достижение ими запланированных в основной образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе. Форма проведения текущей аттестации для студентов-инвалидов устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.). При тестировании для слабовидящих студентов используются фонды оценочных средств с укрупненным шрифтом. На экзамен приглашается сопровождающий, который обеспечивает техническое сопровождение студенту. При необходимости студенту-инвалиду предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене (или зачете). Обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья и обучающиеся инвалиды обеспечиваются печатными и электронными образовательными ресурсами (программы, учебные пособия для самостоятельной работы и т.д.) в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья **по зрению:**

- **для слепых:** задания для выполнения на семинарах и практических занятиях оформляются рельефно-точечным шрифтом Брайля или в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением для слепых, либо зачитываются ассистентом; письменные задания выполняются на бумаге рельефно-точечным шрифтом Брайля или на компьютере со специализированным программным обеспечением для слепых либо надиктовываются ассистенту; обучающимся для выполнения задания при необходимости предоставляется комплект письменных принадлежностей и бумага для письма рельефно-точечным шрифтом Брайля, компьютер со специализированным программным обеспечением для слепых;

- **для слабовидящих:** обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс; обучающимся для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств; задания для выполнения заданий оформляются увеличенным шрифтом;

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья **по слуху:**

- **для глухих и слабослышащих:** обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости обучающимся предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования; предоставляются услуги сурдопереводчика;

- **для слепоглухих** допускается присутствие ассистента, оказывающего услуги тифлосурдопереводчика (помимо требований, выполняемых соответственно для слепых и глухих);

3) для лиц с тяжелыми нарушениями речи, глухих, слабослышащих лекции и семинары, проводимые в устной форме, проводятся в письменной форме;

4) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, **имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:**

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата, нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей: письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту; выполнение заданий (тестов, контрольных работ), проводимые в письменной форме, проводятся в устной форме путем опроса, беседы с обучающимся.

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1 Основная литература

1. Акимова, Ю. Н. Теория организации и организационное поведение (углубленный курс) : учебное пособие / Ю. Н. Акимова, А. Н. Бурмистров, С. А. Евсева [и др.]. – Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2022. – 97 с. – ISBN 978-5-7422-7898-6. – Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/128653.html> – Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Алябина, Е. В. Организационное поведение : учебное пособие / Е. В. Алябина. – Новосибирск : Новосибирский государственный университет, 2021. – 132 с. – ISBN 978-5-4437-1126-3. – Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/128137.html> – Режим доступа: для авторизир. пользователей
3. Дорофеева, Л. И. Менеджмент : учебник / Л. И. Дорофеева. – Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 514 с. – ISBN 978-5-4497-1331-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/110571.html> – Режим доступа: для авторизир. пользователей
4. 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> – Режим доступа: для авторизир. пользователей
5. 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 // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/110572.html> – Режим доступа: для авторизир. Пользователей
6. Масалова, Ю. А. Организационное поведение : учебное пособие / Ю. А. Масалова. – Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2020. – 264 с. – ISBN 978-5-7014-0952-9. – Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/106151.html> – Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/10615>

9.2 Методические указания по освоению дисциплины «Организационное поведение» (Приложение).

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

10.1. Материально-техническая база

Перечень материально-технических средств учебной аудитории для проведения занятий по дисциплине:

- учебная аудитория, доска;
- стационарные компьютеры;
- мультимедийный проектор;
- настенный экран.

10.2. Помещения для самостоятельной работы

Помещение для самостоятельной работы – Главный учебный корпус ФГБОУ ВО «Грозненский государственный нефтяной технический университет» 364902, Чеченская республика, г. Грозный, проспект им. Х.А. Исаева, 100. Аудитория 3-05.

Методические указания по освоению дисциплины «Организационное поведение»

1. Методические указания для обучающихся по планированию и организации времени, необходимого для освоения дисциплины.

Изучение рекомендуется начать с ознакомления с рабочей программой дисциплины, ее структурой и содержанием разделов (модулей), фондом оценочных средств, ознакомиться с учебно-методическим и информационным обеспечением дисциплины.

Дисциплина «**Организационное поведение**» состоит из 15 связанных между собою тем, обеспечивающих последовательное изучение материала.

Обучение по дисциплине «**Организационное поведение**» осуществляется в следующих формах:

1. Аудиторные занятия (лекции, практические занятия).
2. Самостоятельная работа студента (подготовка к лекциям, практическим занятиям, тестам, рефератам (презентациям)).

Учебный материал структурирован и изучение дисциплины производится в тематической последовательности. Каждому практическому занятию и самостоятельному изучению материала предшествует лекция по данной теме. Обучающиеся самостоятельно проводят предварительную подготовку к занятию, принимают активное участие в обсуждении теоретических вопросов, разборе проблемных ситуаций и поисков путей их решения. Многие проблемы, изучаемые в курсе, носят дискуссионный характер, что предполагает интерактивный характер проведения занятий на конкретных примерах.

Описание последовательности действий обучающегося:

При изучении курса следует внимательно слушать и конспектировать материал, излагаемый на аудиторных занятиях. Для его понимания и качественного усвоения рекомендуется следующая последовательность действий:

1. После окончания учебных занятий для закрепления материала просмотреть и обдумать текст лекции, прослушанной сегодня, разобрать рассмотренные примеры (10 – 15 минут).
2. При подготовке к лекции следующего дня повторить текст предыдущей лекции, подумать о том, какая может быть следующая тема (10 - 15 минут).
3. В течение недели выбрать время для работы с литературой в библиотеке (по 1 часу).
4. При подготовке к практическому занятию повторить основные понятия по теме, изучить примеры.

2. Методические указания по работе обучающихся во время проведения лекций.

Лекции дают обучающимся систематизированные знания по дисциплине, концентрируют их внимание на наиболее сложных и важных вопросах. Лекции обычно излагаются в традиционном или в проблемном стиле. Для студентов в большинстве случаев в проблемном стиле. Проблемный стиль позволяет стимулировать активную познавательную деятельность обучающихся и их интерес к дисциплине, формировать творческое мышление, прибегать к противопоставлениям и сравнениям, делать обобщения, активизировать внимание обучающихся путем постановки проблемных вопросов, поощрять дискуссию.

Во время лекционных занятий рекомендуется вести конспектирование учебного

материала, обращать внимание на формулировки и категории, раскрывающие суть того или иного явления, или процессов, выводы и практические рекомендации.

Конспект лекции лучше подразделять на пункты, соблюдая красную строку. Этому в большой степени будут способствовать вопросы плана лекции, предложенные преподавателям. Следует обращать внимание на акценты, выводы, которые делает преподаватель, отмечая наиболее важные моменты в лекционном материале замечаниями

«важно», «хорошо запомнить» и т.п. Можно делать это и с помощью разноцветных маркеров или ручек, подчеркивая термины и определения.

Целесообразно разработать собственную систему сокращений, аббревиатур и символов. Однако при дальнейшей работе с конспектом символы лучше заменить обычными словами для быстрого зрительного восприятия текста.

Работая над конспектом лекций, необходимо использовать не только основную литературу, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал преподаватель. Именно такая серьезная, кропотливая работа с лекционным материалом позволит глубоко овладеть теоретическим материалом.

Тематика лекций дается в рабочей программе дисциплины.

3. Методические указания обучающимся по подготовке к практическим занятиям.

На практических занятиях приветствуется активное участие в обсуждении конкретных ситуаций, способность на основе полученных знаний находить наиболее эффективные решения поставленных проблем, уметь находить полезный дополнительный материал по тематике семинарских занятий.

Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к практическому занятию:

1. Ознакомление с планом практического занятия, который отражает содержание предложенной темы;

2. Проработать конспект лекций;

3. Прочитать основную и дополнительную литературу.

В процессе подготовки к практическим занятиям, необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной литературы. При всей полноте конспектирования лекции в ней невозможно изложить весь материал из-за лимита аудиторных часов. Поэтому самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной литературой, материалами периодических изданий и Интернета является наиболее эффективным методом получения дополнительных знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов отношение к конкретной проблеме. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса;

4. Ответить на вопросы плана практического занятия;

5. Выполнить домашнее задание;

6. Проработать тестовые задания и практические задания;

7. При затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

Результат такой работы должен проявиться в способности студента свободно ответить на теоретические вопросы практикума, выступать и участвовать в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильно выполнять практические задания и иные задания, которые даются в фонде оценочных средств дисциплины.

3. Методические указания обучающимся по организации самостоятельной работы.

Цель организации самостоятельной работы по дисциплине «**Организационное поведение**» - это углубление и расширение знаний в области экономики, технологического предпринимательства; формирование навыка и интереса к самостоятельной познавательной деятельности.

Самостоятельная работа обучающихся является важнейшим видом освоения содержания дисциплины и подготовки к практическим занятиям. Сюда же относятся и самостоятельное углубленное изучение тем дисциплины. Самостоятельная работа представляет собой постоянно действующую систему, основу образовательного процесса и носит исследовательский характер, что послужит в будущем основанием для написания выпускной квалификационной работы, практического применения полученных знаний.

Организация самостоятельной работы обучающихся ориентируется на активные методы овладения знаниями, развитие творческих способностей, переход от поточного к индивидуализированному обучению, с учетом потребностей и возможностей личности.

Правильная организация самостоятельных учебных занятий, их систематичность, целесообразное планирование рабочего времени позволяет студентам развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивать высокий уровень успеваемости в период обучения, получить навыки повышения профессионального уровня.

Подготовка к практическому занятию включает, кроме проработки конспекта и презентации лекции, поиск литературы (по рекомендованным спискам и самостоятельно), подготовку заготовок для выступлений по вопросам, выносимым для обсуждения по конкретной теме. Такие заготовки могут включать цитаты, факты, сопоставление различных позиций, собственные мысли. Если проблема заинтересовала обучающегося, он может подготовить реферат и выступить с ним на практическом занятии. Практическое занятие - это, прежде всего, дискуссия, обсуждение конкретной ситуации, то есть предполагает умение внимательно слушать членов малой группы и модератора, а также стараться высказать свое мнение, высказывать собственные идеи и предложения, уточнять и задавать вопросы коллегам по обсуждению.

Самостоятельная работа реализуется:

- непосредственно в процессе аудиторных занятий - на лекциях, практических занятиях;
- в контакте с преподавателем вне рамок расписания - на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.
- в библиотеке, дома, на кафедре при выполнении обучающимся учебных и практических задач.

Виды СРС и критерии оценок

(по балльно-рейтинговой системе ГГНТУ, СРС оценивается в 15 баллов)

1. Реферат
2. Подготовка к практическим занятиям

Темы для самостоятельной работы прописаны в рабочей программе дисциплины. Эффективным средством осуществления обучающимся самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем.

Составитель:

Доцент каф. «МИиБ»



/Зелимханова Н.З./

СОГЛАСОВАНО:

Зав. вып. каф. «МИиБ», д.э.н., проф.



/Идилов И.И./

Директор ДУМР



/Магомаева М.А./