

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ**

УТВЕРЖДАЮ

Директор/Декан
института механики и энергетики
Аникуев Сергей Викторович

«__» _____ 20__ г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.О.02 Организационное поведение

35.04.06 Агроинженерия

Традиционная и возобновляемая энергетика АПК

Инженер-энергетик агробизнеса по специализации «Энергетика АПК»

очная

1. Цель дисциплины

Целью освоения дисциплины "Организационное поведение" является получение магистрами теоретических знаний и приобретения необходимых практических навыков в области управления поведением людей на предприятии, которые смогут использовать в своей профессиональной деятельности

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций ОП ВО и овладение следующими результатами обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ОПК-6 Способен управлять коллективами и организовывать процессы производства.	ОПК-6.1 Демонстрирует знание принципов функционирования профессионального коллектива, понимает роль корпоративных норм и стандартов	знает принципы функционирования профессионального коллектива умеет определять роль корпоративных норм и стандартов владеет навыками навыками построения трудового коллектива на основе принципов функционирования
ОПК-6 Способен управлять коллективами и организовывать процессы производства.	ОПК-6.2 Осуществляет руководством коллективом, профессионально ставить задачи перед коллективом и организует процессы производства	знает процесс руководства коллективом умеет планировать процесс руководства коллективом владеет навыками навыками руководства коллективом
ОПК-6 Способен управлять коллективами и организовывать процессы производства.	ОПК-6.3 Осуществляет взаимодействие с сотрудниками, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности	знает процесса осуществления взаимодействия с сотрудниками, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности умеет осуществлять взаимодействие с сотрудниками, выполняющими различные профессиональные задачи и обязанности владеет навыками навыками взаимодействия с сотрудниками, выполняющими задачи и обязанности связанные с электрооборудованием и электротехнологиями в сельском хозяйстве
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1 Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели.	знает принципы командной работы умеет использовать принципы командной работы владеет навыками навыками применения принципов командной работы
УК-3 Способен организовывать и	УК-3.2 Руководит командной работой,	знает

руководить работой команды, вырабатываю командную стратегию для достижения поставленной цели	распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды	основами управления членами команды для достижения поставленной задачи умеет применять основы управления членами команды для достижения поставленной задачи владеет навыками навыками руководства членами команды для достижения поставленной задачи
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.1 Идентифицирует и учитывает особенности поведения и мотивации людей различного социального и культурного происхождения в процессе взаимодействия с ними	знает особенности различных культур и наций в процессе организационного взаимодействия умеет понимать особенности различных культур и наций в процессе организационного взаимодействия владеет навыками навыками построения коллектива с учетом особенностей различных культур и наций
УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия	УК-5.2 Владеет навыками создания толерантной среды взаимодействия при выполнении профессиональных задач.	знает особенности социального взаимодействия, учитывая общее и особенное различных культур и религий в процессе организационного взаимодействия умеет понимать особенности социального взаимодействия, учитывая общее и особенное различных культур и религий в процессе организационного взаимодействия владеет навыками навыками учитывать особенности социального взаимодействия, учитывая общее и особенное различных культур и религий в процессе организационного взаимодействия
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Выявляет мотивы и стимулы для саморазвития, определяя приоритеты профессионального роста, в том числе на основе самооценки	знает методики оценки личностных ресурсов и их пределов умеет использовать методики оценивания личностных ресурсов и их пределов владеет навыками навыками оптимального использования ресурсов (личностные, ситуативные, временные) для успешного выполнения порученного задания
УК-6 Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.2 Реализует индивидуальную траекторию развития с учетом особенностей как профессиональной, так и других видов деятельности и требований рынка труда	знает методик определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки умеет использовать методики определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности

		на основе самооценки владеет навыками навыки определения приоритетов личностного роста и способов совершенствования собственной деятельности на основе самооценки
--	--	--

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Организационное поведение» является дисциплиной обязательной части программы.

Изучение дисциплины осуществляется в 3семестре(-ах).

Для освоения дисциплины «Организационное поведение» студенты используют знания, умения и навыки, сформированные в процессе изучения дисциплин:

Современные методы исследования в агроинженерии

Организация бизнеса для технологических предпринимателей

Управление проектами в сфере технологий и средств электрификации АПК

Коммерциализация технических проектов

Технологические инновации в сфере технологий и средств электрификации в сельском хозяйстве

Логика и методология науки

Освоение дисциплины «Организационное поведение» является необходимой основой для последующего изучения следующих дисциплин:

Подготовка к сдаче и сдача государственного экзамена

Выполнение и защита выпускной квалификационной работы

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

Общая трудоемкость дисциплины «Организационное поведение» в соответствии с рабочим учебным планом и ее распределение по видам работ представлены ниже.

Семестр	Трудоемкость час/з.е.	Контактная работа с преподавателем, час			Самостоятельная работа, час	Контроль, час	Форма промежуточной аттестации (форма контроля)
		лекции	практические занятия	лабораторные занятия			
3	72/2	10	10		52		За
в т.ч. часов: в интерактивной форме		2	4				

Семестр	Трудоемкость час/з.е.	Внеаудиторная контактная работа с преподавателем, час/чел					
		Курсовая работа	Курсовой проект	Зачет	Дифференцированный зачет	Консультации перед экзаменом	Экзамен
3	72/2			0.12			

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

№	Наименование раздела/темы	Семестр	Количество часов					Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций	Код индикаторов достижения компетенций
			всего	Лекции	Семинарские занятия		Самостоятельная работа			
					Практические	Лабораторные				
1.	1 раздел.									
1.1.	Сущность и содержание организационного поведения	3	4	2	2		16		Собеседование, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи, Реферат	УК-5.1, ОПК-6.1
1.2.	Мотивация и научение в организации	3	4	2	2		8		Собеседование, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи, Реферат	УК-6.1, УК-6.2
1.3.	Групповая динамика	3	4	2	2		8		Собеседование, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи, Реферат	УК-3.1, УК-3.2
1.4.	Лидерство в организации	3	4	2	2		8		Собеседование, Практико-ориентированные задачи и ситуационные задачи, Реферат	ОПК-6.2, УК-6.2
1.5.	Коммуникации в организации и управление конфликтами	3	4	2	2		12	КТ 1	Контрольная работа	УК-5.2, ОПК-6.3, ОПК-6.2
	Промежуточная аттестация	За								
	Итого		72	10	10		52			
	Итого		72	10	10		52			

5.1. Лекционный курс с указанием видов интерактивной формы проведения занятий

Тема лекции (и/или наименование раздел) (вид интерактивной формы проведения занятий)/ (практическая подготовка)	Содержание темы (и/или раздела)	Всего, часов / часов интерактивных занятий/ практическая подготовка
---	---------------------------------	---

Сущность и содержание организационного поведения	Понятие организационного поведения. Основопологающие концепции организационного поведения. Основные подходы к изучению человека в организации.	2/-
Мотивация и научение в организации	Понятие мотивации и основные этапы развития системы мотивации. Основные теории мотивации. Стимулирование и результативность труда	2/2
Групповая динамика	Групповая динамика и классификация групп в организации. Характеристики неформальных организаций. Управление неформальной организацией. Управление групповой динамикой. Потенциальные недостатки работы в группах.	2/-
Лидерство в организации	Понятие и характеристики лидерства. Основные подходы к определению эффективности лидерства. Понятие и формы власти. Стили руководства.	2/-
Коммуникации в организации и управление конфликтами	Коммуникации в организации и управление конфликтами	2/-
Итого		10

5.2.1. Семинарские (практические) занятия с указанием видов проведения занятий в интерактивной форме

Наименование раздела дисциплины	Формы проведения и темы занятий (вид интерактивной формы проведения занятий)/(практическая подготовка)	Всего, часов / часов интерактивных занятий/ практическая подготовка	
		вид	часы
Сущность и содержание организационного поведения	Сущность и содержание организационного поведения	Пр	2/2/-
Мотивация и научение в организации	Мотивация и научение в организации	Пр	2/-/-
Групповая динамика	Групповая динамика	Пр	2/2/-
Лидерство в организации	Лидерство в организации	Пр	2/-/-
Коммуникации в организации и управление конфликтами	Коммуникации в организации и управление конфликтами	Пр	1/-/-
Коммуникации в организации и управление конфликтами	Контрольная работа №1	Пр	1/-/-
Итого			

5.3. Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен

5.4. Самостоятельная работа обучающегося

Темы и/или виды самостоятельной работы	Часы
Сущность и содержание организационного поведения	16
Мотивация и научение в организации	8
Групповая динамика	8
Лидерство в организации	8
Коммуникации в организации и управление конфликтами	12

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающегося по дисциплине «Организационное поведение» размещено в электронной информационно-образовательной среде Университета и доступно для обучающегося через его личный кабинет на сайте Университета. Учебно-методическое обеспечение включает:

1. Рабочую программу дисциплины «Организационное поведение».
2. Методические рекомендации для организации самостоятельной работы обучающегося по дисциплине «Организационное поведение».
3. Методические рекомендации по выполнению письменных работ (контрольная работа) (при наличии).
4. Методические рекомендации по выполнению контрольной работы студентами заочной формы обучения (при наличии)
5. Методические указания по выполнению курсовой работы (проекта) (при наличии).

Для успешного освоения дисциплины, необходимо самостоятельно детально изучить представленные темы по рекомендуемым источникам информации:

№ п/п	Темы для самостоятельного изучения	Рекомендуемые источники информации (№ источника)		
		основная (из п.8 РПД)	дополнительная (из п.8 РПД)	метод. лит. (из п.8 РПД)
1	Сущность и содержание организационного поведения. Сущность и содержание организационного поведения	Л1.1, Л1.2, Л1.3	Л2.1, Л2.3, Л2.4, Л2.5	Л3.1
2	Мотивация и научение в организации. Мотивация и научение в организации	Л1.1, Л1.2, Л1.3	Л2.1, Л2.3, Л2.4, Л2.5	Л3.1
3	Групповая динамика. Групповая динамика	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л1.4	Л2.1, Л2.2, Л2.3, Л2.4, Л2.5	Л3.1
4	Лидерство в организации. Лидерство в организации	Л1.1, Л1.2, Л1.3	Л2.1, Л2.3, Л2.4, Л2.5	Л3.1
5	Коммуникации в организации и управление конфликтами. Коммуникации в организации и управление конфликтами	Л1.1, Л1.2, Л1.3, Л1.4	Л2.1, Л2.3, Л2.4, Л2.5	Л3.1

7. Фонд оценочных средств (оценочных материалов) для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Организационное поведение»

7.1. Перечень индикаторов компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Индикатор компетенции (код и содержание)	Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании индикатора компетенции	

7.2. Критерии и шкалы оценивания уровня усвоения индикатора компетенций, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Оценка знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Организационное поведение» проводится в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль проводится в течение семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний, формирования умений и навыков, своевременного выявления

преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по её корректировке, а также для совершенствования методики обучения, организации учебной работы и оказания индивидуальной помощи обучающемуся.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Организационное поведение» проводится в виде Зачет.

За знания, умения и навыки, приобретенные студентами в период их обучения, выставляются оценки «ЗАЧТЕНО», «НЕ ЗАЧТЕНО». (или «ОТЛИЧНО», «ХОРОШО», «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО», «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» для дифференцированного зачета/экзамена)

Для оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в университете применяется балльно-рейтинговая система оценки качества освоения образовательной программы. Оценка проводится при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций обучающихся. Рейтинговая оценка знаний является интегрированным показателем качества теоретических и практических знаний и навыков студентов по дисциплине.

Состав балльно-рейтинговой оценки студентов очной формы обучения

Для студентов очной формы обучения знания по осваиваемым компетенциям формируются на лекционных и практических занятиях, а также в процессе самостоятельной подготовки.

В соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки, принятой в Университете студентам начисляются баллы по следующим видам работ:

№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций		Максимальное количество баллов
3 семестр			
КТ 1	Контрольная работа		30
Сумма баллов по итогам текущего контроля			30
Посещение лекционных занятий			20
Посещение практических/лабораторных занятий			20
Результативность работы на практических/лабораторных занятиях			30
Итого			100
№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижений компетенций	Максимальное количество баллов	Критерии оценки знаний студентов
3 семестр			
КТ 1	Контрольная работа	30	2 теоретических вопроса - по 8 баллов каждый, 1 задание - 14 баллов

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения на промежуточной аттестации

При проведении итоговой аттестации «зачет» («дифференцированный зачет», «экзамен») преподавателю с согласия студента разрешается выставлять оценки («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «зачет») по результатам набранных баллов в ходе текущего контроля успеваемости в семестре по выше приведенной шкале.

В случае отказа – студент сдает зачет (дифференцированный зачет, экзамен) по приведенным выше вопросам и заданиям. Итоговая успеваемость (зачет, дифференцированный зачет, экзамен) не может оцениваться ниже суммы баллов, которую студент набрал по итогам текущей и промежуточной успеваемости.

При сдаче (зачета, дифференцированного зачета, экзамена) к заработанным в течение семестра студентом баллам прибавляются баллы, полученные на (зачете, дифференцированном зачете, экзамене) и сумма баллов переводится в оценку.

Критерии и шкалы оценивания ответа на зачете

По дисциплине «Организационное поведение» к зачету допускаются студенты, выполнившие и сдавшие практические работы по дисциплине, имеющие ежемесячную аттестацию и без привязке к набранным баллам. Студентам, набравшим более 65 баллов, зачет выставляется по результатам

текущей успеваемости, студенты, не набравшие 65 баллов, сдают зачет по вопросам, предусмотренным РПД. Максимальная сумма баллов по промежуточной аттестации (зачету) устанавливается в 15 баллов

Вопрос билета	Количество баллов
Теоретический вопрос	до 5
Задания на проверку умений	до 5
Задания на проверку навыков	до 5

Теоретический вопрос

5 баллов выставляется студенту, полностью освоившему материал дисциплины или курса в соответствии с учебной программой, включая вопросы рассматриваемые в рекомендованной программой дополнительной справочно-нормативной и научно-технической литературы, свободно владеющему основными понятиями дисциплины. Требуется полное понимание и четкость изложения ответов по экзаменационному заданию (билету) и дополнительным вопросам, заданных экзаменатором. Дополнительные вопросы, как правило, должны относиться к материалу дисциплины или курса, не отраженному в основном экзаменационном задании (билете) и выявляют полноту знаний студента по дисциплине.

4 балла заслуживает студент, ответивший полностью и без ошибок на вопросы экзаменационного задания и показавший знания основных понятий дисциплины в соответствии с обязательной программой курса и рекомендованной основной литературой.

3 балла дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции.

2 балла дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

1 балл дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

0 баллов - при полном отсутствии ответа, имеющего отношение к вопросу.

Задания на проверку умений и навыков

5 баллов Задания выполнены в обозначенный преподавателем срок, письменный отчет без замечаний. Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности.

4 балла Задания выполнены в обозначенный преподавателем срок, письменный отчет с небольшими недочетами.

2 баллов Задания выполнены с задержкой, письменный отчет с недочетами. Работа выполнена не полностью, но объем выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы.

1 баллов Задания выполнены частично, с большим количеством вычислительных ошибок, объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.

0 баллов Задания выполнены, письменный отчет не представлен или работа выполнена не полностью, и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.

7.3. Примерные оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины «Организационное поведение»

Вопросы к зачету по дисциплине «Организационное поведение»

1. Понятие организационного поведения
2. Характерные особенности организационного поведения
3. Основопологающие концепции организационного поведения
4. Базисные концепции о природе человека
5. Базисные концепции о природе организаций
6. Основные подходы к изучению поведения человека в организации
7. Психоаналитическая теория личности
8. Поведенческое направление в теории личности
9. Гуманистическое направление в теории личности
10. Основные положения теории З. Фрейда
11. Особенности неофрейдизма как психоаналитической теории личности
12. Классическая теория научения Берреса Фредерика Скиннера
13. Теория социального научения А. Бандуро
14. Феноменологическая теория Карла Роджерса
15. Понятие и содержание организационной культуры
16. Поддержание организационной культуры
17. Изменение организационной культуры
18. Понятие и значение коммуникаций в организации
19. классификация коммуникаций в организации
20. Восходящие коммуникации
21. Нисходящие коммуникации
22. Горизонтальные коммуникаций
23. Электронные коммуникации
24. Неформальные коммуникации
25. Формы деловой коммуникации в организациях.
26. Деловой разговор
27. Деловая беседа
28. Деловое совещание
29. Деловые переговоры
30. Мотивация и результативность организации
31. Понятие мотивации и основные этапы развития системы мотивации
32. Основные теории мотивации
33. Теория иерархии потребностей А. Маслоу
34. Теория потребностей К.Альдерфера
35. Теории потребностей Д. Мак-Клелланда
36. Двухфакторная модель Ф. Герцберга
37. Теория ожиданий
38. Теория справедливости
39. Модель Портера - Лоулера
40. Стимулирование и результативность труда
41. Основные принципы стимулирования труда
42. Виды стимулов
43. Понятие и характеристики лидерства
44. Основные подходы к определению эффективности лидерства
45. Понятие и формы власти
46. Стили руководства
47. Характеристики и особенности авторитарного стиля руководства
48. Характеристики и особенности демократического стиля руководства
49. Характеристики и особенности либерального стиля руководства
50. Природа руководства
51. Поведенческие подходы к стилям руководства
52. Ситуационные подходы к руководству
53. Модель ситуационного руководства П. Герси и К. Бланчарда
54. Модель руководства «путь-цель»
55. Групповая динамика и классификация групп в организации

56. Характеристики неформальных организаций
57. Управление неформальной организацией
58. Управление групповой динамикой
59. Потенциальные недостатки работы в группах
60. Понятие рабочей команды и этапы ее образования
61. Условия эффективной работы команды
62. Командное строительство
63. Самоуправляемые команды
64. Особенности организационного поведения в современных условиях
65. Приростный стиль организационного поведения
66. Предпринимательский стиль организационного поведения
67. Конфликты как результаты организационных изменений
68. Виды конфликтов в организации
69. Причины возникновения конфликтов в организации
70. Стратегии разрешения конфликта в организации
71. Функциональные и дисфункциональные последствия конфликтов
72. Ассертивное поведение и условия его эффективного применения
73. Понятие стресса
74. Основные причины возникновения стресса в процессе трудовой деятельности.
75. Методы управления стрессом.

Темы рефератов

Эволюция трактовок понятия «организационное поведение» в трудах отечественных и зарубежных ученых.

Основные подходы к определению организационного поведения как научной дисциплины.

История и ключевые этапы развития организационного поведения (школа научного управления, школа человеческих отношений, системный подход).

Взаимосвязь организационного поведения с психологией, социологией и менеджментом.

Профессиональная карьера специалиста по организационному поведению: требования и перспективы.

Психоаналитическая теория Зигмунда Фрейда и ее значение для понимания мотивов поведения сотрудников.

Поведенческий подход (бихевиоризм): теория условных рефлексов и классическая теория научения Б.Ф. Скиннера.

Теория социального научения Альберта Бандуры: роль наблюдения и саморегуляции в организации.

Гуманистическое направление: феноменологическая теория Карла Роджерса и концепция самоактуализации.

Развитие идей психоанализа в организационном контексте: вклад Альфреда Адлера, Карла Юнга и Эриха Фромма.

Хоторнские исследования: предпосылки, проведение и значение для доктрины человеческих отношений.

Личность как объект и субъект управления: соотношение понятий «человек», «индивид», «личность» и «индивидуальность».

Модели включения человека в организационное окружение: ролевой и личностный аспекты.

Адаптация персонала в организации: этапы, проблемы и методы управления.

Типологии личности и их практическое применение в управлении персоналом.

Персональное развитие в организации: факторы влияния и модели карьерного роста.

Формальные и неформальные группы в организации: механизмы образования, взаимодействие и влияние на эффективность.

Групповая динамика: стадии развития группы, структура и характеристики компонентов.

Причины вступления сотрудников в неформальные организации и управление этим процессом.

Самоуправляемые команды: зарубежный и отечественный опыт формирования и управления.

Специфика взаимодействия в диаде «человек – организация»: ролевые ожидания и конфликты.

Эволюция систем мотивации труда: от кнута и пряника до современных концепций.

Сравнительный анализ содержательных теорий мотивации (А. Маслоу, К. Альдерфера, Д. МакКлелланда, Ф. Герцберга).

Применение процессуальных теорий мотивации (теория ожиданий В. Врума, теория справедливости С. Адамса, модель Портера-Лоулера) в практике управления.

Материальное и нематериальное стимулирование труда: принципы, формы и эффективность.

Исследование Ф. Герцберга: факторы, влияющие на удовлетворенность и неудовлетворенность трудом.

Лидерство и менеджмент: сравнительный анализ понятий, ролей и функций.

Основные подходы к определению эффективного лидерства (теория лидерских качеств, поведенческий и ситуационный подходы).

Типология стилей руководства и их влияние на организационное поведение.

Власть и влияние в организации: формы власти, баланс власти и партнерство.

Имидж современного руководителя: составляющие и пути формирования.

Организаторские способности руководителя как фактор успешной деятельности.

Организационная культура как регулятор поведения персонала: понятие, структура и функции.

Типологии организационных культур и их влияние на стратегию компании.

Формирование, поддержание и изменение организационной культуры: механизмы и инструменты.

Корпоративная этика и социальная ответственность бизнеса.

Поведенческие аспекты формирования позитивного имиджа организации.

Роль коммуникаций в обеспечении эффективного организационного поведения.

Классификация коммуникаций и виды коммуникационных сетей в организации.

Проектирование коммуникационных систем как фактор оптимизации управления.

Культура делового общения: правила ведения переговоров, совещаний и публичных выступлений.

Коммуникативная компетентность современного менеджера: пути и условия развития.

Типология организационных конфликтов и причины их возникновения.

Управление конфликтом как ключевая функция руководителя.

Стратегии и тактики поведения личности в конфликтной ситуации.

Организационные и личностные факторы стресса (дистресса) у персонала и методы управления ими.

Структурные методы управления конфликтами в организации.

Организационное поведение в системе наук об управлении: предмет, методологические основы и структура.

Зарубежный и российский опыт управления организационным поведением: сравнительный анализ.

Сущность и содержание организационного поведения

Вопросы для обсуждения:

1. Определяющие факторы организационного поведения
2. Понятие организационного поведения
3. Взаимосвязь организационного поведения другими областями
4. научного знания.
5. Основополагающие концепции организационного поведения
6. Предмет, методологические основы и структура организационного поведения

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Индивид как субъект организационного поведения
2. Организационные отношения в системе менеджмента.
3. Предмет и задачи организационного поведения
4. Система и структура поведения человека в организации

5. Что является предметом организационного поведения?
6. Каково место организационного поведения в системе наук об управлении?
7. Каковы методологические особенности исследования организационного поведения?
8. Каковы основные элементы структуры организационного поведения?

Задание 1. Практическое упражнение

«Разработка способов воздействия на человека»

Цель.

Научиться анализировать причины поведения индивида.

Задание.

На основании анализа ситуации проанализировать причины изменения поведения Ю. Малевина.

Разработать способы воздействия на Малевина для изменения его поведения.

Ситуация.

Ю. Малевин работает в ООО «Три кита» с 2014 г. в должности техника-технолога холодильного оборудования. За время работы его три раза отмечали за высокое качество работы и регулярно выплачивали премии по итогам года.

Однако за последний год отношения Ю. Малевина с коллегами стали натянутыми. Он вообще никогда не был особенно разговорчивым, но сейчас потребовал от коллег держаться подальше от его рабочего места. Ю. Малевин дал понять, что у него пропадают инструменты, и он хочет обезопасить свое рабочее место. Ухудшилось и качество его работы. Примерно год назад производимые им аппараты оценивались как полностью бездефектная продукция. В настоящее время при выборочном контроле оказалось, что его изделия требуют переделки в трех случаях из ста. Таким образом, уровень брака в его работе вырос с нулевого до 3 %. У его коллег брак не превышает 1,5 %.

Поведение Ю. Малевина вызвало беспокойство у руководителей подразделения. Хороший работник превратился в середняка. Что могло стать причиной изменения поведения Ю. Малевина?

Используя табл. 1.2, выберите из списка возможные причины изменения поведения, оцените их по 7-балльной шкале и прокомментируйте свои оценки.

Таблица 1 – Оценка причин поведения

Причина поведения	1	2	3	4	5	6	7
мало вероятно							
очень вероятно							
1. Низкая мотивация							
2. Недостаточная самостоятельность							
3. Проблемы со здоровьем							
4. Семейные проблемы							
5. Плохое руководство							
6. Отсутствие перспективы роста							
7. Другие причины							

Прокомментируйте каждую из своих оценок.

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____
7. _____

Что можно предпринять менеджеру? Заполните табл. 2.

Таблица 2 – Способы воздействия для изменения поведения

Варианты действий Да Нет Почему?

1. Перевести Малевина на другую работу
2. Уволить Малевина
3. Отстранить Малевина от работы, сообщив ему о своей озабоченности

4. Спросить коллег Малевина, как они объясняют причины ухудшения его работы
5. Поговорить с Малевиним
6. Оставить все как есть еще на 6 месяцев
7. Проанализировать свое поведение как менеджера
8. Повысить Малевина, т.к. он работает в данной должности уже 6 лет
9. Другие варианты

Групповая динамика

Вопросы для обсуждения:

1. Роль человека в организации
2. Модель взаимодействия человека и организации
3. Групповая динамика и классификация групп в организации
4. Управление групповой динамикой
5. Понятие рабочей команды и этапы ее образования
6. Самоуправляемые команды в менеджменте

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Факторы, влияющие на поведение человека в организации
2. Причины вступления в неформальные организации
3. Преимущества и недостатки существования неформальных групп в организациях
4. Условия эффективной командной работы
5. Стадии развития группы
6. Внешние условия, определяющие эффективность работы человека и группы
7. Возможности членов группы

Задание 1. Ситуация для анализа «Новичок»

Сергей после окончания первого курса университета летом подрабатывал на обувной фабрике в родном городе. Его определили в бригаду, которая занималась погрузкой готовой продукции и разгрузкой привозимых на фабрику материалов. Через пару недель Сергей заметил, что бригада выполняет маленький объем работ и много времени тратит на разговоры и перекуры. Иногда Сергей один разгружал грузовик, а другие члены бригады занимались своими делами и даже прятались. Сергей решил поговорить с сослуживцами, но они дали понять «новичку», что если ему что-то не нравится, то он может уходить, а если пожалуется начальству, то пожалеет об этом. После этого разговора Сергей неформально был исключен из жизни бригады: в перерывах он оставался один, по пятницам его не приглашали отмечать окончание рабочей недели. Сергей подошел к старшему в бригаде и сказал: «Вы что, ребята? Я просто стараюсь делать свою работу, за которую хорошо платят. Поэтому 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 мое, то стал таким же».

Вопросы для обсуждения ситуации «Новичок»

1. Проанализируйте возможные причины формирования такой организации – рабочей бригады. Какие типы групп существуют в данном случае?
2. Охарактеризуйте сложившуюся неформальную организацию и ее роль в деятельности формальной структуры.
3. Каковы основные неформальные роли членов бригады и Сергея?
4. Охарактеризуйте нормы поведения, сформировавшиеся в бригаде.
5. Как можно изменить сложившуюся ситуацию и отношение бригады к работе? Обоснуйте предложенные вами варианты.

Задание 2. Групповая динамика

Участники занятия разбиваются на группы по 5-7 человек. Группе ставится задача: решение практической ситуации «Новичок». В каждой группе преподаватель назначает «формального

лидера», ответственного за качество и эффективность предлагаемых решений. Время на обсуждение – до 25 минут. Заслушиваются доклады.

Затем группам предлагается обсудить имеющую место внутри них групповую динамику: выделение неформального лидера, поведение каждого участника, поведение формального лидера (насколько ему удалось воспользоваться своим статусом и обеспечить максимальную эффективность каждого из участников). Обсуждаются моменты, которые оказали негативное влияние на работу группы.

Задание 3. Разбор ситуаций из личного опыта

Учащимся предлагается по очереди привести известные им примеры, в том числе и из своей жизни, когда неформальные отношения в коллективе становились причиной неудовлетворительных результатов работы подразделения. Группе предлагается обсудить и предложить оптимальное решение ситуации.

Мотивация деятельности в организации

Вопросы для обсуждения:

1. Сущность и задачи мотивации трудовой деятельности.
2. Взаимосвязь и отличие понятий «мотивация», «стимулирование» и «управление заинтересованностью персонала в своем труде».

3. Мотивационный процесс.

4. Содержательные теории мотивации: сущность, задачи, основные представители.

5. Процессуальные теории мотивации: сущность, задачи, основные представители.

6. Стимулирование труда

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Иерархия потребностей по Маслоу
2. Теория ERG К. Альдерфера
3. Теория потребностей МакКлелланда
4. Двухфакторная теория Герцберга
5. Модель мотивации по Вруму
6. Теория справедливости Адамса
7. Комплексная теория Портера – Лоулера

Темы докладов

1. Эволюция системы мотивации
2. Механизм мотивации свободного и наемного труда в условиях рыночной системы хозяйствования.

3. Мотивы в общей системе потребностей, интересов, стимулов.

4. Сравнительный анализ уровней потребностей в теориях А. Маслоу и К. Альдерфера

5. История разработки теории приобретенных потребностей Д.Мак-Клелланда

6. Исследования Ф. Герцберга процесса обретения удовлетворенности

7. Применение процессуальных теорий мотивации

8. Функции стимулирования труда

9. Принципы стимулирования труда

10. Материальное стимулирование в трудовых коллективах.

Задание 1. Ситуация для анализа «Оплата временной работы»

Описание ситуации. Выпускник вуза временно устроился на работу в ресторан на должность официанта. Проработав немногим более месяца, он обратил внимание на то, что другой молодой человек, примерно такого же возраста, выполняющий ту же работу на аналогичной должности, получает за те же часы работы почти в 1,5 раза большую зарплату. Когда он обратился за разъяснениями к руководству, то ему объяснили, что это естественно, поскольку тот работник, несмотря на возраст, работает дольше и имеет больший опыт работы. Кроме того, он является постоянным, т.е., штатным работником. Выпускник оказался перед выбором: либо согласиться с доводами руководителя, либо искать другую работу, которая будет оплачиваться более справедливо.

Постановка задачи. Оценить правомерность решения администрации ресторана об установлении величины оплаты труда нового официанта и обоснованность претензий последнего по этому вопросу.

Методические указания. При анализе данной ситуации следует исходить из того, что, во-первых, небольшая величина оплаты труда сама по себе не является основанием для предъявления претензий работника к администрации, во-вторых, величина оплаты труда на каждой должности определяется штатным расписанием и не зависит от продолжительности (стажа) работы в данной должности. Другими словами, согласно законодательству в течение испытательного срока организация обязана платить работнику, зачисленному на ту или иную должность, столько, сколько предусмотрено для соответствующей должности штатным расписанием, являющимся обязательным документом для любой организации.

Предложить решение ситуации.

Задание 1. Практическая задача «Оценка факторов, влияющих на групповую мотивацию»

Эффективность работы трудового коллектива во многом зависит от того какой психологический климат складывается в данной организации, поэтому его оценка является важной задачей в управлении организации. Заполнение таблицы поможет решить данную проблему.

Данный метод может быть применен как для индивидуальной работы, так и для коллективного оценивания особенностей факторов, имеющих прямое отношение к формированию общегрупповой мотивации.

Для каждого пункта опросника выбирается шкальная оценка (от 1 до 7). Для получения общих результатов подсчитывается общее количество баллов. Минимально возможное количество баллов при заполнении теста равняется 25, максимальное – 175.

Оценка результатов

25–48 баллов группа отрицательно мотивирована

49–74 баллов группа почти не имеет положительной мотивации

75–125 баллов группа недостаточно мотивирована на положительные результаты в деятельности

126–151 баллов группа в достаточной степени ориентирована на успех в выполнении поставленных задач

152–175 баллов группа положительно мотивирована

Таблица – Факторы, влияющие на формирование положительной групповой мотивации

ПРЕОБЛАДАЮЩИЕ ФАКТОРЫ		ПРЕОБЛАДАЮЩИЕ ФАКТОРЫ	
1. Высокий уровень сплоченности группы	7654321	1. Низкий уровень групповой сплоченности	
2. Высокая активность членов группы	7654321	2. Низкая активность членов группы	
3. Нормальные межличностные отношения в группе	7654321	3. Плохие межличностные отношения в группе	
4. Отсутствие конфликтных отношений в группе	7654321	4. Наличие конфликтов в группе	
5. Высокий уровень групповой совместимости	7654321	5. Низкий уровень групповой совместимости	
6. Принятие организационных целей как личностно значимых	7654321	6. Принудительное принятие организационных целей	
7. Признание авторитета руководителя	7654321	7. Члены группы не принимают авторитета руководителя	
8. Уважение к компетентности руководителя	7654321	8. Члены группы не уважают компетентности руководителя	
9. Признание лидерских качеств руководителя	7654321	9. Члены группы не считают	

лидерскими качествами руководителя

10. Наличие доверительных отношений членов группы с руководителем	7654321	10.
Отсутствие доверительных отношений членов группы с руководителем		
11. Участие в принятии коллективных решений членами группы	7654321	11.
Отсутствие участия членов группы в принятии решений		
12. Имеются условия для выражения творческого потенциала работников	7654321	12.
Отсутствие возможности выразить творческий потенциал членам группы		
13. Стремление принять ответственность членами группы за выполняемую работу	7654321	
13. Отсутствие стремления у членов группы принимать ответственность за выполняемую работу		
14. Хороший психологический климат в группе	7654321	14. Плохой психологический климат в группе
15. Высокий уровень контроля за поведением каждым членом группы	7654321	15. Низкий уровень контроля за своим поведением каждым членом группы
16. Наличие активной жизненной позиции у членов группы	7654321	16. Наличие пассивной жизненной позиции у членов группы
17. Стремление к творчеству у членов группы	7654321	17. Отсутствие стремления к творчеству у членов группы
18. Высокая степень согласованности действий у членов группы	7654321	18. Малая степень согласованности действий у членов группы
19. Наличие общегрупповых ценностей	7654321	19. Отсутствие общегрупповых ценностей
20. Стремление группы к коллективной деятельности	7654321	20. Стремление членов группы работать самостоятельно
21. Отсутствие стрессов у членов группы в процессе совместной деятельности	7654321	21. Наличие стрессов у членов группы в процессе совместной деятельности
22. Положительное отношение руководителя к членам группы	7654321	22. Отрицательное отношение членов группы к своему руководителю
23. Положительное отношение членов группы к своему руководителю	7654321	23. Отрицательное отношение членов группы к своему руководителю
24. Наличие нравственных моментов в отношениях между членами группы	7654321	24. Отсутствие нравственных моментов в отношениях между членами группы
25. Умение проявлять самостоятельность в решении поставленных задач членами группы	7654321	25. Отсутствие самостоятельности в решении поставленных задач у членов группы

После заполнения анкеты студенты анализируют полученные данные и предлагают пути решения выявленных проблем в мотивации персонала

Задание 3. Ролевая игра «Мотивация в работе»

Участником предлагается провести имитацию совещания, в процессе которого каждый преследует противоположные цели, однако сам факт беседы свидетельствует о возможности нахождения компромисса.

Инструкция продавцу:

Вы – продавец. Вы давно и успешно работаете в книжном магазине. Вас все устраивало, до тех пор, пока у вас не появилась невеста. Вы решили играть свадьбу и поняли, что при нынешних заработках в «Читалке» накопить 90 тыс. руб. на свадебное путешествие в ближайшие 3 месяца маловероятно. Сейчас вы уже накопили 40 тыс. и продолжаете откладывать по 9 тыс. в месяц со своей зарплаты в 20 тыс.руб. (остальное уходит на еду, одежду, транспорт, оплату обучения и аренду комнаты). При нынешних процентах вы получаете в среднем по 30 руб. с проданной книги. Работаете по 15 смен в месяц. Вы хотите уволиться, чтобы найти более высокооплачиваемую работу.

Инструкция директору розничной сети:

Вы – директор книжного магазина. Узнав, что один ценный продавец собирается увольняться, вы решили побеседовать с ним. Вы хотите уговорить продавца остаться,

заинтересовав его возможностями работы в сети магазинов. Выясните причину увольнения. Предложите способ до-стижения целей продавца, не увольняясь из магазина. Обсудите с продавцом, какие риски его ожидают при смене работы, какова их вероятность. Совместно придумайте образ продаваемой книги, связанный с мечтой продавца (например: продавая книгу, зажигаешь еще одну звездочку на ночном небе, в которое вы будете смотреть наедине с невестой»).

Лидерство

Вопросы для обсуждения:

1. Роли менеджеров в организациях
2. Понятие и характеристики лидерства
3. Основные подходы к определению эффективности лидерства
4. Сущность стиля работы и руководства
5. Типология стилей руководства
6. Индивидуальный стиль и почерк работы руководителя
7. Качества современного менеджера
8. Влияние и власть
9. Формы власти и влияния
10. Характеристика партнерства

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Соотношение влияния и власти
2. Межличностные роли, исполняемые менеджером
3. Информационные роли присущие менеджеру
4. Роли менеджера по принятию решений
5. Личностные качества руководителя
6. Соотношение понятий «руководитель» и «лидер»
7. Требования к человеку, стремящемуся стать лидером

Задание 1. Анализ поведения руководителей «Правила и запреты»

В колонке ПРАВИЛА запишите, как должен вести себя успешный руководитель. В колонке ЗАПРЕТЫ запишите, как руководитель себя ве-сти не должен.

ПРАВИЛА ЗАПРЕТЫ

Задание 2. Сравнение стилей управления

Определите, руководствуясь данными таблицы 1, для какой орга-низационной структуры, в какой момент ее развития наиболее эффекти-вен тот или иной стиль руководства и тип влияния. Как они связаны с типом работника и его должностными обязанностями. Приведите прак-тические примеры.

Таблица 1 – Сравнение стилей руководства и типов влияния

Параметры взаимодействия руководителя с подчиненными Стили управления в организации

Авторитарный Демократиче-ский Либеральный

Приемы приня-тия решений Руководитель единолично ре-шает все вопро-сы Перед
приняти-ем решения со-ветуется с кол-лективом, или принимает кол-лективное реше-ние

Принятие реше-ние часто возла-гается на подчи-ненных

Способ доведе-ния решений до исполнителей Показывает, распоряжается, командует

Предлагает, утверждает предложенное подчиненным, поручает Просит, часто даже

упрашивает

Распределение ответственности Берет на себя или перекладывает на конкретного исполнителя Распределяет ответственность вместе с полномочиями и заданиями Снимает с себя всякую ответственность

Отношение к инициативе Полностью подавляет Поощряет и пользуется в интересах дела Отдает инициативу в руки подчиненных

Отношение к подбору кадров Боится достаточно квалифицированных и думающих работников, старается от них избавиться Подбирает деловых, грамотных работников с широким кругозором Подбором кадров не занимается

Отношение к недостаткам собственных знаний Гипертрофированное самонегативное Постоянно обучается, учитывает критику, поощряет подчиненных к обучению

Пополняет свои знания, поощряет эту черту у подчиненных

Стиль общения Жестко формальный Настроен дружелюбно, общается охотно Боится общения, общается с подчиненными только по их инициативе, допускает фамильярное обращение

Характер отношений с подчиненными Диктуется настроением Ровная, дружелюбная манера поведения с высокой степенью самоконтроля Мягкий, покладистый, иногда легковверен

Отношение к дисциплине Приверженец формальной, жесткой дисциплины

Разумная дисциплина, дифференцированный подход к людям Требует формальной дисциплины, не умея ее обеспечить

Отношение к моральному воздействию на подчиненных Наказание – основной метод воздействия, поощрения – для избранных Постоянно использует различные виды стимулов Использует поощрение чаще, чем наказание

Задание 3. Ситуация для анализа «Наши кадры»

Приведены типологические характеристики людей, которые работают в одном коллективе.

Вероника Матвеевна – старший мастер, 31 год. Это очень подвижная женщина, которая постоянно куда-то торопится, бежит, появляется то там, то здесь. Когда она беседует с кем-то, постоянно меняет позу, вертит что-то в руках, отвлекается, разговаривает сразу с несколькими людьми. Ее легко заинтересовать всем новым, но она сравнительно быстро остывает. Преобладающее настроение – веселое, бодрое. На вопрос: «Как дела?» – отвечает с улыбкой: «Очень хорошо», хотя иногда оказывается, что дела и на работе, и в личной жизни не так уж хороши.

Про свои достижения радостно объявляет всем: «Вот, начальник цеха опять похвалил». Огорчений не скрывает, рассказывает о них, но всегда бодро добавляет: «Это как-то случайно получилось...»; «В этом никто не виноват...»; «Это не так уж и трудно исправить».

Иногда огорчается, даже плачет, но недолго. Быстро успокаивается и снова смеется. Мимика живая. Несмотря на живость и непоседливость, ее легко дисциплинировать, она охотно прислушивается к советам, старается их выполнить. В делах, особенно в трудных, проявляет большую энергию и заинтересованность, крайне работоспособна.

Легко сходится с новыми людьми. Ее охотно слушают в коллективе, считают хорошим человеком. Быстро привыкает к новым требованиям.

Лев Викторович – бухгалтер, 38 лет. Спокоен, малоразговорчив. Окружающие говорят, что он туповат, но работает Лев Викторович хорошо: никогда не делает ошибок в расчетах.

Обычно не ссорится. Единственная ссора была связана с тем, что однажды, когда он был в отпуске, его стол был вынесен из кабинета и заменен новым. После возвращения из отпуска он в резкой форме потребовал вернуть стол. Требование было удовлетворено, и Лев Викторович успокоился.

Сослуживцы считают, что он очень увлечен работой, так как забывает об обеде и не ходит в столовую.

Очень привязан к своей семье. Хороший отец.

Главный бухгалтер уважает его за аккуратность и добросовестность в работе, но говорит, что Лев Викторович необыкновенно упрям и заставить его выполнить работу, которую он не хочет делать, невозможно.

Константин Анатольевич – инженер, 37 лет. Он очень впечатлитель-лен. Малейшая неприятность выводит его из равновесия, он грустит и переживает по каждому пустяку. Очень расстраивается, если кто-то проявит к нему невнимание.

Однажды Константин Анатольевич сильно огорчился, когда не смог сразу найти на столе нужный документ, и потом жаловался на головную боль, хотя документ скоро был найден.

Очень обидчив. Болезненно переживает всякую обиду.

Мечтателен. Часто во время работы задумчиво смотрит в окно или на противоположную стену. Не принимает участия в шумных спорах товарищей. Покорно подчиняется всем правилам внутреннего распорядка, ни-когда их не нарушает.

Пассивен в коллективе. Проявляет неверие в свои силы. Его можно легко убедить в том, что он ошибся или выбрал неправильный путь. При встрече с трудностями опускает руки и отступает, стараясь больше с ними не сталкиваться.

Если его никто не задевает, не обижает, не проявляет пристального внимания к его работе, то он хорошо работает, выполняя все задания аккуратно и в срок.

Татьяна Алексеевна – менеджер, 40 лет. Это безгранично увлекаю-щаяся натура. Часто берет работу не по силам, до крайности подвижна. Она в любую минуту готова сорваться с места и «лететь» в любом направ-лении. Ее руки не находят покоя; она быстро и часто поворачивает голову в разные стороны.

Татьяна Алексеевна вспыльчива. Задание понимает сразу, но в работе делает много ошибок из-за торопливости и невнимательности. Она резко переходит от смеха к гневу, и наоборот.

Татьяна Алексеевна очень инициативна. Всех «засыпает» вопросами. Злопамятна. С огромным энтузиазмом берется за все новое, но не может довести дело до конца, так как оно теряет для нее интерес. Очень любит, когда ее хвалят и ставят в пример, на критику сердится и может сорваться, а на тех, кто критикует, затаивает злобу.

Вопросы для анализа ситуации

1. Определите тип личности каждого персонажа и опишите их психоло-гический портрет.
2. Какие базовые стили руководства по Р. Лайкерту подходят опреде-ленному сотруднику?
3. Согласно управленческой решетке Блэйка и Мутона, какое место за-нимает каждый из представленных сотрудников?
4. Применяя ситуационную теорию лидерства Хернси и Бланшара ка-кие стили руководства соответствуют конкретному уровню зрелости каждого из исполнителей?
5. Опишите наиболее оптимальный метод управления каждым из них.

Задание 4. Ролевая игра «Завяжи узел»

Время: 10-15 минут.

Материалы: веревка, длиной 5-7 м.

Участники делятся на две команды. Одна команда – «подчинен-ные», они «немые». Другая команда – «руководители» – они «безрукие».

Команда подчиненных выстраивается в линию вдоль веревки, при-мерно на расстоянии 40-50 см друг от друга. За веревку держатся двумя руками, веревка перед подчиненными.

Инструкция для участников: Команда подчиненных, вы не имеете право разговаривать, и не имеете права отрывать рук от веревки.

Команда руководителей – вы должны только словами (дотраги-ваться до участников или веревки вы не имеете права) сделать так, чтобы ровно посередине веревки был завязан узел.

Ваше время 5 минут.

Больше тренер никаких комментариев к заданию не дает. Некото-рые участники «исполнители» могут понять так, что они не должны слу-шаться команд, но тренер не вмешивается.

Вопросы для обсуждения: что и как получилось, верно ли была по-ставлена задача, как ее трактовали исполнители, и т.д.

Коммуникации в организации

Вопросы для обсуждения:

1. Значение коммуникации для эффективного функционирования организации.
2. Возможности влияния на процесс коммуникации.
3. Виды и формы организационного общения.
4. Основные методы и средства оптимизации коммуникативного поведения в организации.
5. Пути и условия развития коммуникативных качеств и умений у современного менеджера.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Охарактеризуйте роль коммуникаций в поведении организации.
2. Как влияет характер коммуникаций на организационные отношения?
3. Опишите основные виды коммуникационных сетей в организации.
4. Охарактеризуйте социальную роль лидера в современной организации.

Задание 1. Анализ ситуации «Сокращение штатов компании»

Алексей Петрович Светлов в очередной раз прочитал лежавший перед ним документ, взял авторучку, повертел ее в руке и снова положил на стол. Больше часа он сидел перед подготовленным обращением начальника отдела кадров к сотрудникам, созданной 7 лет назад и бессменно возглавляемой им компании, и не мог поставить свою подпись. Генерального директора можно было понять: по истечении 6 лет сказочного успеха, сделавших компанию лидером своей отрасли и одним из наиболее престижных работодателей, детище Светлова столкнулось с серьезными проблемами. В результате мирового финансового кризиса почти на 30% сократилась выручка, а издержки остались практически неизменными. После долгих размышлений было принято решение сократить 20% сотрудников. Для компании, выросшей из возглавляемой Светловым в течение 25 лет лаборатории, подобный шаг значил очень многое. Генеральный директор лично знал практически всех из более чем тысячи сотрудников, со многими его связывала личная дружба. И вот теперь сокращение. Светлов решил провести его гуманно – обратиться к сотрудникам с письмом, объясняющим необходимость сокращения, и предложить увольняющимся по собственному желанию компенсацию в размере пяти окладов. Текст письма лежал перед генеральным директором, но подписать его не было сил.

Уважаемые коллеги, друзья!

Вместе с вами мы создали компанию, которая стала явлением в российской экономике. Ваши знания, опыт и самоотверженный труд превратили маленький кооператив в современное предприятие. Вместе с вами мы прожили 7 замечательных лет небывалого роста. Мы можем и должны гордиться своими достижениями. К сожалению, разразившийся в 2008 году кризис не миновал и нашу компанию, хотя титанические усилия руководства помогли смягчить его влияние. В то время как многие предприятия обанкротились или попали в состояние, близкое к банкротству, мы сохранили операции практически в неизменном масштабе. Однако платежеспособность наших клиентов уменьшилась, что негативно сказалось на доходах компании. Проведенная работа по сокращению издержек позволила сэкономить десятки миллионов рублей, однако этой экономии недостаточно, чтобы обеспечить рентабельность. Мы вынуждены начать сокращение издержек на персонал. Многие компании пошли по пути уменьшения заработной платы. Я решительно отвергаю этот путь, поскольку убежден, что получающий нищенскую зарплату сотрудник не может быть производительным. Мы платили и будем платить своим работникам достойное вознаграждение. Чтобы продолжать делать это и обеспечить прибыль акционерам, мы вынуждены провести сокращение штатов.

Коллеги, друзья! Я обращаюсь к вам с уверенностью, что найду понимание и поддержку, которые я находил всегда. Компания вынуждена сократить 211 сотрудников. Это огромная потеря для нас, однако другого пути нет. Мы сделаем все возможное для того, чтобы провести это сокращение достойно. Тем, кто решит покинуть компанию добровольно, будет выплачено единовременное пособие в размере пяти месячных окладов и оказана помощь в трудоустройстве. Это предложение действует в течение двух недель. Через две недели в компании начнется сокращение, которое пройдет в полном соответствии с требованиями трудового законодательства.

Однако я надеюсь на вашу сознательность и готовность поддержать компанию в трудную минуту, которая даст нам возможность избежать процедуры сокращения.

С уважением, Алексей Светлов

Вопросы для обсуждения ситуации

1. Насколько удачным является выбор метода коммуникации в данной ситуации управления организационными изменениями?

2. Какие положительные и отрицательные моменты вы видите в решении генерального директора обратиться к сотрудникам с письмом?

3. В какой форме следует довести информацию о предстоящих организационных изменениях до организации: направить каждому сотруднику; развесить в наиболее посещаемых местах; зачитать на собраниях отделов и групп?

4. Прокомментируйте содержание письма. В чем его достоинства и недостатки? Что следует добавить?

5. Прокомментируйте стиль письма. Подходит ли он для данной ситуации? В каком стиле составили бы подобное обращение вы? Стоит ли Светлову подписывать письмо, в котором сообщаются грядущие организационные изменения?

Задание 2. Ролевая игра «Есть идея!»

Цели:

· развитие умений разрабатывать новые идеи и отказываться от стереотипных путей решения проблемы;

· развитие творческого мышления и способности осуществлять экспертизу идей с помощью полярных аргументаций;

· развитие умений аргументировано вести дискуссию;

· развитие и закрепление умений работать в режиме заданных норм и регламента;

· развитие навыков группового сотрудничества, эффективного взаимодействия с деловыми партнерами.

Игровые группы:

«НОВАТОРЫ». Основная задача группы – представить на защиту и обосновать новые прогрессивные идеи.

«ОПТИМИСТЫ». Основная задача группы – аргументировано и обоснованно защитить выдвинутую «новаторами» идею; вскрыть конструктивные стороны этой идеи.

«ПЕССИМИСТЫ». Основная задача группы – аргументировано и обоснованно вскрыть несостоятельность выдвинутой на защиту идеи, отметить возможные негативные последствия ее внедрения, обозначить проблемы, порождаемые этой идеей.

«РЕАЛИСТЫ». Основная задача группы – аргументировано доказать возможность реального внедрения выдвинутой «новаторами» на защиту идеи на основе заданных критериев:

- новизна предлагаемой идеи;
- конструктивность и снятие проблем;
- ресурсная и организационная обоснованность;
- практическая реализуемость в ближайшей перспективе.

Типовые задания для контрольных точек

Вопрос 1. Раскройте понятие «организационное поведение». Охарактеризуйте его предмет, основные уровни анализа (индивид, группа, организация) и взаимосвязь с другими науками об управлении (психологией, социологией, менеджментом).

Вопрос 2. Дайте сравнительную характеристику содержательных и процессуальных теорий мотивации. Раскройте суть двух из них (например, теории иерархии потребностей А. Маслоу и теории справедливости С. Адамса) и приведите примеры их практического применения в управлении персоналом.

Ситуация для анализа: «Наряд на высоте»

В электромонтажной бригаде ООО «ЭлектроСервис» работают три человека.

Николай (58 лет) – бригадир, электрик 6-го разряда, опытный, ответственный, работал еще на старых промышленных объектах. Требуется неукоснительного соблюдения правил техники безопасности (ТБ), но к новым технологиям относится настороженно, предпочитает делать «по

старинке».

Денис (32 года) – электрик 4-го разряда. Работает в бригаде 5 лет. К работе относится добросовестно, но часто спорит с Николаичем по поводу методов работы, считает, что тот слишком осторожничает и тормозит процесс. Денис предлагает использовать современные инструменты и методы, чтобы работать быстрее.

Илья (22 года) – новый сотрудник, электрик 3-го разряда, после колледжа работает второй месяц. Старательный, но из-за неопытности иногда суетится и забывает о мелочах.

Ситуация. Бригада получила срочный наряд: заменить высоковольтный кабель на опоре ЛЭП (работа на высоте). Николаич, как бригадир, начал инструктировать всех и проверять снаряжение. Он потребовал, чтобы Илья еще раз проверил страховочную систему и когти, так как заметил, что тот в прошлый раз не застегнул ремешок. Илья промолчал, но покраснел.

Денис, увидев это, сказал: «Николаич, вечно ты придираешься к мелочам. Нормально все с Ильей. Давай уже быстрее начинать, начальство торопит, объект сдать надо». Николаич резко ответил: «Торопыги тут не нужны. Я за безопасность отвечаю. Пока не проверю, на линию не пущу». После этого Денис демонстративно отошел в сторону и закурил, хотя курить на территории объекта запрещено. Николаич сделал ему замечание по поводу курения. Илья стоял в стороне, не зная, что делать.

Конфликт затягивал начало работ. Мастер участка, увидев, что бригада стоит, начал кричать: «Что встали? Работа стоит!».

Задания:

Диагностика ситуации:

Определите тип конфликта, возникшего между Николаичем и Денисом. Обоснуйте свой ответ.

Каковы основные причины данного конфликта? (Укажите не менее двух причин, связанных с профессиональной деятельностью и особенностями поведения).

Охарактеризуйте стили поведения в конфликте Николаича и Дениса (по классификации Томаса-Киллменна), основываясь на их действиях.

Анализ управления:

Оцените действия Николаича как бригадира с точки зрения лидерства и соблюдения производственной дисциплины. Прав ли он в своем подходе к безопасности? В чем его ошибка как руководителя в общении с подчиненными?

Разработка решения:

Предложите план действий для мастера участка (или самого Николаича) по урегулированию конфликта, обеспечению безопасности и выполнения наряда. Ваш план должен включать:

Первоначальные действия для снятия напряжения (кому и что сказать?).

Меры по мотивации Ильи (новичка) и Дениса (опытного работника) для эффективной и слаженной работы.

Как использовать знания Дениса о новых методах, не нарушая требований ТБ и не подрывая авторитет Николаича?

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

а) Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

основная

Л1.1 Резник С. Д. Организационное поведение [Электронный ресурс]:учебник ; ВО - Бакалавриат. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 433 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/document?id=370350>

Л1.2 Резник С. Д., Игошина И. А. Организационное поведение (практикум: деловые игры, тесты, конкретные ситуации) [Электронный ресурс]:учеб. пособие ; ВО - Бакалавриат. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 320 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/document?id=395710>

Л1.3 Лапыгин Ю. Н. Теория организации и организационное поведение [Электронный ресурс]:учеб. пособие ; ВО - Магистратура, Аспирантура. - Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 360 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/document?id=399487>

Л1.4 Згонник Л. В. Организационное поведение [Электронный ресурс]:учебник; ВО - Бакалавриат. - Москва: Дашков и К, 2022. - 232 с. – Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/277400>

дополнительная

Л2.1 Згонник Л. В. Организационное поведение [Электронный ресурс]:учебник ; ВО - Бакалавриат. - Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2020. - 230 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/document?id=358210>

Л2.2 Семенов, Набоков Организационное поведение [Электронный ресурс]:Учебник ; ВО - Бакалавриат. - Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2020. - 268 с. – Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/document?id=358190>

Л2.3 сост.: А. В. Назаренко, А. Н. Байдаков, И. А. Семко, Д. С. Кенина, О. Н. Бабкина ; Ставропольский ГАУ Организационное поведение:учеб. пособие. - Ставрополь, 2019. - 2,26 МБ

Л2.4 сост.: Л. А. Семко, Л. А. Алтухова ; Ставропольский ГАУ Организационное поведение:учеб. пособие [для бакалавров по направлению подготовки 38.03.02. «Менеджмент»]. - Ставрополь, 2020. - 2,64 МБ

Л2.5 сост.: Л. А. Семко, Л. А. Алтухова ; Ставропольский ГАУ Организационное поведение:учеб. пособие [для магистров по магистерской программе 35.04.06 «Агроинженерия», 13.04.02 «Электроэнергетика и электротехника»]. - Ставрополь, 2020. - 2,41 МБ

б) Методические материалы, разработанные преподавателями кафедры по дисциплине, в соответствии с профилем ОП.

Л3.1 Кенина Д. С., Назаренко А. В. Организационное поведение:рабочая тетр.. - Ставрополь: АГРУС, 2020. - 1,20 МБ

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

№	Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
1	ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ	https://lib.usue.ru/polnotekstovye-resursy/elektronnye-resursy-v-svobodnom-dostupe/tematicheskie-portaly-i-sajty/86-ekonomika/103-organizatsionnoe-povedenie
2	Организационное поведение	https://repo.nspu.ru/handle/nspu/1098
3	Организационное поведение	https://creativeconomy.ru/keywords/organizatsionnoe-povedenie
4	Организационное поведение	https://openedu.ru/course/hse/ORGBH/

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Рекомендации по подготовке к практическому (семинарскому) занятию

Основным промежуточным показателем успешности студента в процессе изучения дисциплины является его готовность к семинарским занятиям.

Семинарское занятие – это академическая форма активного усвоения знаний и формирования практических умений, навыков в самостоятельной подготовке и непосредственно на занятии.

Семинарское занятие представляет собой комбинированный тип занятия, который включает в себя следующие элементы:

- 1) обсуждение теоретических вопросов;
- 2) изложение рефератов;
- 3) проведение деловой игры;
- 4) решение практико-ориентированных задач;

5) выполнение кейс - задач.

Закрепление полученных знаний осуществляется разными способами:

1. в процессе самостоятельной подготовки к занятию студенты повторяют материал, изученный на лекциях или по учебнику.
2. проговаривание вслух учебного материала на занятии повышает степень его усвоения.
3. обсуждение полученных знаний делает их более прочными.

Расширение и углубление знаний происходит тогда, когда студенты готовятся к семинарскому занятию по первоисточникам. В процессе их чтения и конспектирования они получают больше информации, чем содержится в лекциях и учебнике. Расширению и углублению знаний также способствует подготовка студентами рефератов или сообщений по спецвопросам, а также подготовка всех студентов по одним и тем же вопросам по одним и тем же первоисточникам.

Стимулирование интеллектуальной деятельности. На семинарском занятии должна активизироваться мыслительная деятельность студентов. Это зависит от формы организации занятий, от типа постановки заданий и вопросов на семинарах. Они могут стимулировать:

1. репродуктивную активность: необходимость запомнить и точно воспроизвести определенный материал
2. продуктивную активность: аналитическую и обобщающую мыслительную деятельность студентов, критическое мышление при усвоении знаний.

В зависимости от степени активизации мыслительной деятельности студентов формы организации семинарских занятий можно разделить на два типа:

1) Репродуктивный тип организации занятия предполагает, прежде всего, активизацию способностей студентов. Они должны запомнить и пересказать определенный учебный материал на основе материала лекций или учебников или первоисточников. Преподаватель предъявляет определенные требования к степени точности воспроизведения, к возможности выражения знаний «своими словами», высказыванию собственного мнения и оценки.

2) Продуктивный тип организации занятия предполагает активизацию мыслительных способностей студентов. Они должны сравнить, проанализировать, обобщить, критически оценить, сделать умозаключение на основе услышанного или прочитанного материала. Такой характер занятию придает постановка вопросов следующего типа: Чем отличается...; Что общего между...; Какие механизмы...; Выделите достоинства и недостатки... (предполагается, что ответы на эти вопросы в явном виде в учебнике или лекции не даны).

Подготовка преподавателя к семинару заключается в выборе темы занятия, его планировании и постановке вопросов, подборе литературы, написании конспекта. Темы занятий планируются в рабочей программе курса и могут выбираться на основе разных критериев.

1. Темы семинаров могут повторять темы лекций. В таком случае семинар направляется на закрепление, дополнение или творческое обсуждение соответствующего раздела курса, рассмотренного на лекции.

2. На семинарах могут рассматриваться вопросы, не изучавшиеся на лекциях, и обсуждаться на занятии на основе письменных источников. В этом случае занятие будет направлено на расширение знаний за счет учебника и первоисточников.

Главным аспектом подготовки преподавателя к семинару является продумывание и постановка вопросов для обсуждения. Предполагается, что большее количество вопросов на одном двухчасовом занятии обсудить невозможно. Такой подход вполне оправдан для семинара репродуктивного типа. Однако многое зависит от характера и объема вопросов. Более частные, конкретные вопросы, а также вопросы, стимулирующие сравнение (поиск сходства и различия), анализ, синтез, обобщение, конкретизацию, умозаключения, могут требовать других временных затрат. Подчас обсуждение таких вопросов трудно планировать во времени.

Подготовка студентов к семинарскому занятию заключается в поиске литературы, ее чтении и конспектировании. Степень самостоятельности студентов в поиске литературы по вопросам семинара определяется тем, насколько конкретно преподаватель сформулировал задание.

Чтение студентами учебных пособий и первоисточников при подготовке к семинарам представляет собой важную учебную задачу. Они приучаются к самостоятельному поиску и отбору информации по заданным вопросам. При этом преподавателю следует учитывать следующий методический момент: чем конкретнее вопросы, тем более целенаправленным становится процесс изучения источников студентом.

Проведение семинарского занятия репродуктивного типа довольно традиционно в своей

последовательности. Преподаватель отмечает присутствующих на занятии студентов, спрашивает их о подготовленности к занятию и трудностях, с которыми они столкнулись в процессе подготовки. Далее формулируются основные вопросы занятия, и студентам дается возможность устно раскрыть их содержание. При этом преподаватель может попросить определенных студентов раскрыть заданные вопросы или же спрашивать желающих. После выслушивания развернутого ответа на вопрос преподаватель предоставляет другим студентам возможность дополнить, исправить, прокомментировать ответ, высказать собственное мнение.

Важными для преподавателя в данном случае являются умения управлять процессом обсуждения:

- умение соблюдать временной регламент;

- умение не стеснять при этом свободу обсуждения и выражения мнений;

- умение активизировать на занятии как можно большее число студентов';

- умение поставить конкретизирующие, наводящие вопросы в случае затруднения студентов в ответе на вопрос;

- умение стимулировать свободную речь студентов при ответах на вопросы (а не чтение конспекта);

- умение сделать выводы по рассмотренному вопросу.

Проведение семинара творческого типа. На творческих занятиях возможны разные формы организации учебных ситуаций, активности студентов и взаимодействия преподавателя и студентов. В чем заключается главная отличительная особенность такого занятия? В том, что студентов не просят воспроизвести материал определенного источника (лекции, учебного пособия, первоисточника). Студентам ставятся вопросы, активизирующие их мыслительную активность, предлагаются задания, ответы на которые в явном виде не представлены в источниках. Такая форма проведения семинарского занятия способствует развитию критического мышления студентов.

Семинарские занятия могут проводиться в форме беседы (собеседование) со всеми студентами группы или с отдельными студентами.

Для оценки промежуточного контроля знаний практические занятия могут проводиться в форме коллоквиума, контрольной работы (точки). Этот вид работы проводится по конкретным вопросам дисциплины. Во время этого занятия могут быть опрошены все студенты или значительная часть студентов группы.

В ходе коллоквиума выясняется степень усвоения студентами понятий и терминов по важнейшим темам, умение студентов применять полученные знания для решения конкретных практических задач. Как правило, коллоквиумы проводятся по темам, по которым запланированы семинарские занятия.

Для подготовки к коллоквиуму студенты заранее получают у преподавателя задание. В процессе подготовки изучают рекомендованные преподавателем источники литературы, а также самостоятельно осуществляют поиск релевантной информации, а также могут собрать практический материал. Коллоквиум может проходить также в форме ответов студентов на вопросы билета, обсуждения сообщений студентов, форму выбирает преподаватель.

Рекомендации по самостоятельному изучению материалов дисциплины

Самостоятельная работа является важнейшим элементом учебного процесса, так как это один из основных методов освоения учебных дисциплин и овладения навыками профессиональной деятельности.

На лекциях преподаватель знакомит студентов с основными положениями темы, а дальнейшее усвоение материала связано с самостоятельной работой. Развитие умений самостоятельной работы происходит в процессе подготовки к занятиям. Развиваются умения самостоятельного поиска, отбора и переработки информации. Этому способствуют разные формы постановки заданий для подготовки к занятию – количество вопросов и их формулировка, указание конкретных источников, разделов, страниц – или предоставление студентам возможности самостоятельного поиска.

Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

Рекомендации по выполнению реферата

Реферат – письменная работа по определенной научной проблеме, краткое изложение содержания научного труда или научной проблемы, является действенной формой самостоятельного исследования научных проблем на основе изучения текстов, специальной литературы, а также на основе личных наблюдений, исследований и практического опыта. Реферат помогает выработать навыки и приемы самостоятельного научного поиска, грамотного и логического изложения избранной проблемы и способствует приобщению студентов к научной деятельности.

Последовательность работы:

1. Выбор темы исследования. Тема реферата выбирается студентом по коду зачетной книжки и (или) на основе его научного интереса. Также помощь в выборе темы может оказать преподаватель.

2. Планирование исследования. Включает составление календарного плана научного исследования и плана предполагаемого реферата. Календарный план исследования включает следующие элементы:

выбор и формулирование проблемы, разработка плана исследования и предварительного плана реферата;

сбор и изучение исходного материала, поиск литературы;

анализ собранного материала, теоретическая разработка проблемы;

сообщение о предварительных результатах исследования;

литературное оформление исследовательской проблемы;

обсуждение работы (на семинаре, в студенческом научном обществе, на конференции и т.п.).

Каждый элемент датируется временем начала и временем завершения.

3. Поиск и изучение литературы.

Подобранная литература изучается в следующем порядке:

знакомство с литературой, просмотр ее и выборочное чтение с целью общего представления проблемы и структуры будущей научной работы;

исследование необходимых источников, сплошное чтение отдельных работ, их изучение, конспектирование необходимого материала (при конспектировании необходимо указывать автора, название работы, место издания, издательство, год издания, страницу);

обращение к литературе для дополнений и уточнений на этапе написания реферата. Для разработки реферата достаточно изучение 4-5 важнейших статей по избранной проблеме. При изучении литературы необходимо выбирать материал, не только подтверждающий позицию автора реферата, но и материал для полемики.

4 Обработка материала. При обработке полученного материала автор должен:

систематизировать его по разделам;

выдвинуть и обосновать свои гипотезы;

определить свою позицию, точку зрения по рассматриваемой проблеме;

уточнить объем и содержание понятий, которыми приходится оперировать при разработке темы;

сформулировать определения и основные выводы, характеризующие результаты исследования;

окончательно уточнить структуру реферата.

5. Оформление реферата. При оформлении реферата рекомендуется придерживаться следующих правил:

следует писать лишь то, чем автор хочет выразить сущность проблемы, ее логику;

писать последовательно, логично, доказательно (по схеме: тезис – обоснование – вывод);

соблюдать правила грамматики, писать осмысленно, не злоупотребляя наукообразными выражениями.

При изложении материала необходимо придерживаться принятого плана.

Реферат печатается на стандартном листе бумаги формата А4. Левое поле - 30 мм, правое - 15 мм, верхнее и нижнее - 20 мм. Шрифт Times New Roman размером 14, межстрочный интервал 1,5.

Первой страницей является титульный лист, на котором номер страницы не проставляется. Номер листа проставляется арабскими цифрами в центре нижней части листа без точки.

Название раздела выделяется жирным шрифтом и располагается симметрично строке без переноса слов. Точка в конце названия не ставится. Название не подчеркивается. Фразы, начинающиеся с новой строки, печатаются с абзацным отступом от начала строки (1,25 см).

В работе можно использовать только общепринятые сокращения и условные обозначения.

Следует учитывать ряд особенностей при написании числительных. Одноразрядные количественные числительные, если при них нет единиц измерения, пишутся словами (пять фирм, а не 5 фирм). Многоразрядные количественные числительные пишутся цифрами, за исключением числительных, которыми начинается предложение. Такие числительные пишутся словами.

Важным моментом при написании реферата является оформление ссылок на используемые источники. При их оформлении следует придерживаться следующих правил:

текст цитаты заключается в кавычки и приводится в той грамматической форме, в какой он дан в источнике, с сохранением особенностей авторского написания;

каждая цитата должна сопровождаться ссылкой на источник;

научные термины, предложенные другими авторами, не заключаются в кавычки.

При цитировании текста цитата приводится в кавычках, а после нее в квадратных скобках указывается ссылка на литературный источник по списку использованной литературы и номер страницы, на которой в этом источнике помещен цитируемый текст. Например: [15, с. 237-239]. Возможно оформление ссылок при цитировании текста в виде концевых сносок со сквозной нумерацией.

Алгоритм написания реферата включает следующие элементы:

- выбор темы реферата;
- описание и сравнение основных понятий, приводимых в реферате по сходству и контрасту с другими понятиями (синонимы и антонимы);
- перечисление методов, с помощью которых предполагается в дальнейшем провести исследование по теме реферата;
- описание примеров из жизни, литературы, телевидения и кино, которые раскрывают или подтверждают высказанные в реферате положения;
- выводы по теме исследования.

Значительно выигрывает реферат в том случае, если он завершается заключением или краткими выводами (обычно 3-4 вывода) по рассматриваемой проблеме. Здесь референт показывает свою эрудицию, умение анализировать и обобщать информацию. На последней странице реферата автор ставит свою подпись и дату завершения работы.

Реферат должен иметь следующую структуру:

титульный лист,

содержание (в нем последовательно излагаются названия пунктов, указываются номера страниц, с которых начинается каждый пункт),

введение (формулируется суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи реферата, дается характеристика используемой литературы),

основная часть (каждый ее раздел, доказательно раскрывая отдельную проблему или одну из ее сторон, логически является продолжением предыдущего),

заключение (подводятся итоги или дается обобщенный вывод по теме реферата, предлагаются рекомендации),

список литературы.

3) Объем реферата должен колебаться от 5 до 15 страниц.

4) Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

Самостоятельная работа студентов является важнейшей составной частью учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний и навыков, поиск и приобретение новых знаний, в том числе с использованием автоматизированных обучающих курсов (систем), а также выполнение учебных заданий, подготовку к предстоящим занятиям, зачету. В конечном счете, самостоятельная работа должна способствовать формированию самостоятельной, творческой личности.

Рекомендации по работе с литературой

Работа с литературой является основным методом самостоятельного овладения знаниями. Это сложный процесс, требующий выработки определенных навыков, поэтому студенту нужно обязательно научиться работать с книгой.

Осмысление литературы требует системного подхода к освоению материала. В работе с литературой системный подход предусматривает не только тщательное (иногда многократное) чтение текста и изучение специальной литературы, но и обращение к дополнительным источникам

– справочникам, энциклопедиям, словарям. Эти источники – важное подспорье в самостоятельной работе студента, поскольку глубокое изучение именно их материалов позволит студенту уверенно «распознавать», а затем самостоятельно оперировать теоретическими категориями и понятиями, следовательно – освоить новейшую научную терминологию. Такого рода работа с литературой обеспечивает решение студентом поставленной перед ним задачи (подготовка к практическому занятию, выполнение контрольной работы и т.д.).

Выбор литературы для изучения делается обычно по предварительному списку литературы, который выдал преподаватель, либо путем самостоятельного отбора материалов. После этого непосредственно начинается изучение материала, изложенного в книге.

Наиболее надежный способ собрать нужный материал – составить план или конспект. Конспект, план-конспект – это последовательная фиксация отобранной и обдуманной в процессе чтения информации.

Цель – зафиксировать, переработать тот или иной научный текст. Они позволяют восстановить в памяти ранее прочитанное без дополнительного обращения к самой книге.

План – это «скелет» текста, он компактно отражает последовательность изложения материала. План как форма записи обычно более подробно передает содержание частей текста, чем оглавление книги или подзаголовки статей. Самые важные места в книге отмечайте, используя для этого легко стирающийся карандаш или вкладные листки. Запись любых планов следует делать так, чтобы ее легко можно было охватить одним взглядом.

Конспект (с лат. – обзор, очерк) – это краткое изложение своими словами содержания книги. Он включает запись основных положений и выводов основных аргументов, сути полемики автора с оппонентами с сохранением последовательности изложения материала.

Конспект – это не полное переписывание чужого текста. При написании конспекта сначала прочитывается текст-источник, в нём выделяются основные положения, подбираются примеры, идёт перекомпоновка материала, а уже затем оформляется текст конспекта.

Конспект может быть полным, когда работа идёт со всем текстом источника или неполным, когда интерес представляет какой-либо один или несколько вопросов, затронутых в источнике литературы.

При изучении литературы особое внимание следует обращать на новые термины и понятия. Понимание сущности и значения терминов способствует формированию способности логического мышления, приучает мыслить абстракциями, что важно при усвоении дисциплины. Поэтому при изучении темы курса следует активно использовать универсальные и специализированные энциклопедии, словари, иную справочную литературу.

Вся рекомендуемая для изучения курса литература подразделяется на основную и дополнительную. К основной литературе относятся источники, необходимые для полного и твердого усвоения учебного материала (учебники и учебные пособия). Необходимость изучения дополнительной литературы диктуется прежде всего тем, что в учебной литературе (учебниках) зачастую остаются неосвещенными современные проблемы, а также не находят отражение новые документы, события, явления, научные открытия последних лет. Поэтому дополнительная литература рекомендуется для более углубленного изучения программного материала.

Список использованных источников и литературы следует составлять в следующем порядке.

Официальные документы. Официальные акты, документы общественных организаций, политических партий, постановления (в обратном-хронологическом порядке: вначале новые, затем принятые ранее).

Научная литература. Не следует отделять книги от статей.

Справочная литература.

Иностранная литература.

Библиографические указатели.

Описание электронных ресурсов.

Публикации автора.

Рекомендуется располагать источники:

при авторах-однофамильцах – по инициалам;

при нескольких работах одного автора – по годам изданий;

если в работе представлены источники на русском и английском языках, то в первую очередь помещаются источники на русском языке, а затем – на английском.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства и информационных справочных систем (при необходимости).

11.1 Перечень лицензионного программного обеспечения

1. Kaspersky Endpoint Security 12.11 - Антивирус
2. Microsoft Windows Server STDCORE AllLngLicense/Software AssurancePack Academic OLV 16Licenses LevelE AdditionalProduct CoreLic 1Year - Серверная операционная система

11.3 Перечень программного обеспечения отечественного производства

1. Kaspersky Endpoint Security 12.11 - Антивирус

При осуществлении образовательного процесса студентами и преподавателем используются следующие информационно справочные системы: СПС «Консультант плюс», СПС «Гарант».

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Номер аудитории	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	Учебная аудитория для проведения занятий всех типов (в т.ч. лекционного, семинарского, практической подготовки обучающихся), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	206/ЭЭ Ф 103/ЭЭ Ф	Оснащение: специализированная мебель на 117 посадочных мест, персональный компьютер – 1 шт., телевизор LG 65UH LED -1 шт., Звуковая аппаратура – 1 шт., документ-камера портативная Aver Vision – 1 шт., коммутатор Comrex DS – 1 шт., магнитно-маркерная доска 90x180 – 1шт, учебно-наглядные пособия в виде тематических презентаций, подключение к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета. Оснащение: специализированная мебель на 23 посадочных мест, ноутбук LENOVO – 1 шт., ученические стенды – 10 шт., лабораторный стенд «Математический маятник» – 1 шт., лабораторный стенд «Физический маятник» - 1 шт., оборудование для учебно-исследовательского комплекса анализа электрических явлений – 1 шт., подключение к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета.

		103/ЭЭ Ф	Оснащение: специализированная мебель на 23 посадочных мест, ноутбук LENOVO – 1 шт., ученические стенды – 10 шт., лабораторный стенд «Математический маятник» – 1 шт., лабораторный стенд «Физический маятник» - 1 шт., оборудование для учебно-исследовательского комплекса анализа электрических явлений – 1 шт., подключение к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета.
2	Помещение для самостоятельной работы обучающихся, подтверждающее наличие материально-технического обеспечения, с перечнем основного оборудования		
		Читальный зал научной библиотеки	Специализированная мебель на 100 посадочных мест, персональные компьютеры – 56 шт., телевизор – 1шт., принтер – 1шт., цветной принтер – 1шт., копировальный аппарат – 1шт., сканер – 1шт., Wi-Fi оборудование, подключение к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета.

13. Особенности реализации дисциплины лиц с ограниченными возможностями здоровья

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья предоставляются специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература, специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

а) для слабовидящих:

- на промежуточной аттестации присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);
- задания для выполнения, а также инструкция о порядке проведения промежуточной аттестации оформляются увеличенным шрифтом;
- задания для выполнения на промежуточной аттестации зачитываются ассистентом;
- письменные задания выполняются на бумаге, надиктовываются ассистенту;
- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- студенту для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство;

в) для глухих и слабослышащих:

- на промежуточной аттестации присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочесть и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);
- промежуточная аттестация проводится в письменной форме;
- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости поступающим предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
- по желанию студента промежуточная аттестация может проводиться в письменной форме;

д) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;
- по желанию студента промежуточная аттестация проводится в устной форме.

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» составлена на основе Самостоятельно устанавливаемый образовательный стандарт высшего образования - магистратура <укажите наименование ВУЗа в настройках программы> по направлению подготовки 35.04.06 Агроинженерия (приказ от 26.07.2017 г. № 709).

Автор (ы)

_____ доц. , кэн Семко И.А.

Рецензенты

_____ доц. , кэн Вайцеховская С.В.

_____ доц. , кэн Чередниченко О.А.

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» рассмотрена на заседании Кафедра менеджмента и устойчивого развития территорий протокол № 24 от 25.03.2025 г. и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО и учебного плана по направлению подготовки 35.04.06 Агроинженерия

Заведующий кафедрой _____ Звягинцева О.С.

Рабочая программа дисциплины «Организационное поведение» рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии Институт механики и энергетики протокол № 8 от 26.03.2025 г. и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО и учебного плана по направлению подготовки 35.04.06 Агроинженерия

Руководитель ОП _____