

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Хренков Александр Викторович
Должность: Президент
Дата подписания: 22.02.2026 19:47:45
Уникальный программный ключ:
93d726ba20391c5a408610767e8af2f87e50fb3a



**Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ
ИНФОРМАТИКИ, УПРАВЛЕНИЯ, ЭКОНОМИКИ И ПРАВА В Г. МОСКВЕ»**

Рассмотрено
Ученым советом НОЧУ ВО МИИУЭП
Протокол заседания
№4 от 30 июня 2024г.
(в редакции №1 от 28 апреля 2025г., протокол №3)
(в редакции №2 от 16 февраля 2026г., протокол №3)



Утверждаю
Президент НОЧУ ВО МИИУЭП
/А.В. Хренков/
27 августа 2024г.
(в редакции №1 от 28 апреля 2025г.)
(в редакции №2 от 16 февраля 2026г.)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Организационное поведение

направление подготовки

38.03.04 Государственное и муниципальное управление

Профиль подготовки:

«Государственная и муниципальная служба»

ФТД.01

Квалификация (степень) выпускника – бакалавр

Форма обучения

очно-заочная

Москва

Рабочая программа дисциплины «*Организационное поведение*» разработана в соответствии с:

1. Федеральный государственный стандарт высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (Приказ Министерства науки и высшего образования № 1016 от «13» августа 2020 г.

Цель дисциплины: сформировать у студентов представление о сущности и специфике организационного поведения; основных теориях поведения человека в организации; особенностей взаимодействия личности и организации.

Задачи учебной дисциплины:

- изучение теории и методологии организационного поведения на основе теоретических положений отечественных и зарубежных специалистов;
- знакомство с методами и технологиями практического применения теоретических основ организационного поведения в деятельности специалиста по управлению персоналом;
- формирование навыков управления поведением персонала, в том числе на основе изучения теорий поведения личности в организации;
- формирование умений диагностировать организационную культуру и разрабатывать управленческие решения, направленные на её улучшение.

1. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина ФТД.01 является факультативом.

Дисциплина изучается на 2 курсе, в 4 семестре.

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

В результате освоения дисциплины обучающийся должен продемонстрировать следующие результаты:

Группа компетенций	Категория компетенций	Коды и содержание компетенций
Универсальные	УК-3	Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде
Общепрофессиональные		
Профессиональные	ПК-3	Способен определять оптимальные методы и инструменты современных кадровых технологий в зависимости от целей и задач органов государственной власти и местного самоуправления, функций и полномочий по должностям

1.1. Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы

Компетенции и индикаторы их достижения, формируемых дисциплиной (модулем) в процессе освоения образовательной программы, приведены в таблице:

Код компетенции	Код индикатора компетенции	Содержание индикатора компетенции
УК-3	УК-3.1	Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций
УК-3	УК-3.2	В социальном взаимодействии соблюдает этические принципы, проявляет уважение к мнению и культуре других участников
УК-3	УК-3.3	Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, несет личную ответственность за результат
ПК-3	ПК-3.1	Выполняет задачи профессиональной деятельности, применяя технологию управления по целям и управления по результатам
ПК-3	ПК-3.2	Определяет оптимальные методы современных кадровых технологий в зависимости от целей и задач органов государственной власти и местного самоуправления и функций и полномочий государственных и муниципальных служащих
ПК-3	ПК-3.3	Определяет оптимальные инструменты современных кадровых технологий в зависимости от функций и полномочий государственных и муниципальных служащих по должностям

2 Результаты обучения по дисциплине (модулю)

Результаты освоения дисциплины (модуля) приведены в следующей таблице:

Код и наименование индикатора компетенции	Показатели (планируемые) результаты обучения
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Знать: <ul style="list-style-type: none"> - теоретические и методологические основы организационного поведения как науки и сферы управленческой деятельности, а также возможности и условия их применения в организации; - технологии разработки управленческих решений с целью корректировки различных типов девиаций в организационном поведении на различных уровнях организации;
	Уметь: <ul style="list-style-type: none"> разрабатывать управленческие решения с целью корректировки различных типов девиаций в организационном поведении на различных уровнях организации;
	Владеть: <ul style="list-style-type: none"> - методами планирования организационного поведения на различных уровнях организации;

<p>ПК-3 Способен определять оптимальные методы и инструменты современных кадровых технологий в зависимости от целей и задач органов государственной власти и местного самоуправления, функций и полномочий по должностям</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - - методы диагностики состояния организационного поведения на различных уровнях организации; - - инструменты воздействия на личность, группы сотрудников и организация в целом для формирования и регулирования организационного поведения;
	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - -использовать инструменты воздействия на личность, группы сотрудников и организация в целом для формирования и регулирования организационного поведения; - -применять методы диагностики состояния организационного поведения на различных уровнях организации;
	<p>Владеть:</p> <p>методами реализации и оценки последствия управленческих решений в области формирования и изменения организационного поведения сотрудников и групп сотрудников в организации.</p>

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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 академических часа.

На учебные занятия лекционного типа отводится по очно-заочной форме 6 часов

На занятия практического (семинарского) типа — по очно-заочной форме 8 часов.

Самостоятельная работа составляет соответственно 58 часов.

Форма контроля—зачет

№	Наименование темы (раздела)	Количество часов					
		Всего	Контактные часы (аудиторная работа)			СР	
1	Тема 1. Основные подходы к изучению организационного поведения		1		1		10
2	Тема 2. Индивидуальное поведение в организации.		1		1		12
3	Тема 3. Групповое поведение в организации.		1		2		12
4	Тема 4. Конфликты в организации		2		2		12
5	Тема 5. Поведение организации как целостной системы.		1		2		12
Всего		72	6 Л		8Пр		58
<i>Промежуточная аттестация (зачет)</i>							
ИТОГО		72			14		58

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

4.1. Тематические разделы дисциплины и компетенции, которые формируются при их изучении

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1	Тема 1. Основные подходы к изучению организационного поведения	<p>Организационное поведение как наука. История и источники Организационного поведения. Предмет и объект изучения, методы организационного поведения как науки. Практическая ориентированность исследований и разработок в рамках Организационного поведения.</p> <p>Основные подходы к изучению организационного поведения. Понятие организационного поведения. Важнейшие концепции, объясняющие организационное поведение через природу человека, феномен организации и специфику взаимодействия людей в социуме. Организационное поведение как развивающаяся система. Модели организационного поведения: автократическая, опекающая, поддерживающая, коллегиальная, интегрирующая. Современные модели: развивающая и обучающая. Влияние организационного поведения на эффективность организации.</p>
2	Тема 2. Индивидуальное поведение в организации.	<p>Поведение человека в организации, его виды и формы</p> <p>Поведение человека на рабочем месте. Развитие потенциала человека через эффективное управление организационным поведением.</p> <p>Персональное развитие в организации: основные подходы в рамках различных моделей организационного поведения. Проблемы работников: причины, классификации, подходы. Стрессы. Их влияние на организационное поведение. Причины трудовых стрессов. Стресс- менеджмент. Фрустрации, как проблемы деятельности. Профессиональная деформация и профессиональное выгорание. Методы профилактики проблем.</p> <p>Мотивация: основные концепции мотивации трудового поведения, системы стимулирования, поощрение и наказание как подходы к управлению организационным поведением.</p> <p>Роловое и статусное поведение как результат взаимовлияния организационного поведения и организационной культуры.</p> <p>Консультирующий менеджмент как подход к снижению стрессовых факторов и решению проблем работников. Формы консультирования. Требования к менеджеру и процессу консультирования.</p>

3	<p>Тема 3. Групповое поведение в организации.</p>	<p>Группа. Групповая динамика как форма организационного поведения. Специфика группы, ее сила и слабость. Влияние структуры организации и особенностей малой группы на формирование конкретного типа организационного поведения работника.</p> <p>Руководство и лидерство. Лидерское поведение. Модели лидерства. Власть и влияние. Власть и политика организации. Стиль управления и его влияние на поведение сотрудников. Взаимоотношения между формальным и неформальным лидерами как источник организационного развития, новых форм организационного поведения и конфликтов.</p> <p>Специфика команды. Достоинства и недостатки команды. Проблемы создания команды. Подбор команды. Ролевая структура группы и формирование команды.</p> <p>Взаимодействие малых группы внутри организации. Зоны напряжения и развития. Организационный климат как интегрирующий показатель взаимозависимых форм организационного поведения, его связь с удовлетворенностью трудом, работой отдельных подсистем организации и организационной культурой</p>
4	<p>Тема 4. Конфликты в организации</p>	<p>Определение и сущность конфликта. Виды конфликтов в организации. Факторы возникновения конфликтов: информационные, структурные, ценностные, отношений и поведенческие. Модели конфликтного поведения в организации. Функции конфликтов в организации. Влияние конфликтов на организационное поведение.</p> <p>Управление конфликтами и управление через конфликт. Принципы и подходы к анализу причин конфликтов. Использование конфликта для формирования требующихся типов организационного поведения.</p> <p>Переговоры как форма разрешения конфликта. Специфика переговоров с посредником. Менеджер как посредник в организационном конфликте.</p>
5	<p>Тема 5. Поведение организации как целостной системы.</p>	<p>Климат и культура организации, как факторы, определяющие ее поведение в целом и поведение сотрудников. Особенности культуры и климата различных организаций.</p> <p>Модели эффективного организационного поведения. Организационное развитие и изменение как методы формирования эффективных моделей поведения фирмы. Этапы внедрения изменений. Реакции сотрудников на изменения, инновации: принятие и сопротивление. Причины сопротивления. Проведение успешного изменения.</p>

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание СРС	Контроль
1	Основные подходы к изучению организационного поведения	работа с пройденным материалом по конспектам лекций и учебнику	Проверка конспектов
2	Индивидуальное поведение в организации.	реферат на предложенные преподавателем темы. Объем 10-12 стр. компьютерного текста, 14 шрифт Times New Roman, через 1,5 интервала, выравнивание по ширине страницы, нумерация страниц	Сдается преподавателю в напечатанном виде, проверяется преподавателем вне аудитории.
3	Групповое поведение в организации.	работа с пройденным материалом по конспектам лекций и учебнику	Проверка конспектов
4	Конфликты в организации	работа с пройденным материалом по конспектам лекций и учебнику	Проверка конспектов
5	Поведение организации как целостной системы.	работа с пройденным материалом по конспектам лекций и учебнику	Проверка конспектов

6. Проведение промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6.1. Общие условия

Промежуточная аттестация проводится в 3 семестре в форме устного зачета.

6.2. Критерии и шкалы оценивания результатов обучения по дисциплине

Код компетенции	Показатели достижения результатов обучения	Критерии и шкала оценивания		Перечень оценочных средств
		Зачтено	Незачтено	
УК-3, ПК-3	показателем ее формирования служит способность работать в команде, убеждать и эффективно решать конфликты, формулировать профессиональные цели и задачи	<p>Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно.</p> <p>Материал излагается уверенно.</p> <p>Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер.</p> <p>Соблюдаются нормы литературной речи.</p>	<p>Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине.</p> <p>Имеются заметные нарушения норм литературной речи.</p>	Тесты Рефераты Практические задачи

8. Лабораторный практикум - не предусмотрено

9. Практические занятия (семинары).

Практические занятия (семинары) являются формой аудиторной групповой работы под

руководством преподавателя. Занятия проводятся в группах. Основной целью занятия является формирование умений решать практико-ориентированные задачи

Семинарские занятия по каждой теме обеспечены набором вариативных расчетных и организационно-практических задач.

Семинар №1.

Тема: «Основные подходы к изучению организационного поведения».

Вопросы темы:

1. Организационное поведение как наука. История и источники Организационного поведения. Предмет и объект изучения, методы организационного поведения как науки. Практическая ориентированность исследований и разработок в рамках Организационного поведения.

2. Основные подходы к изучению организационного поведения. Понятие организационного поведения. Важнейшие концепции, объясняющие организационное поведение через природу человека, феномен организации и специфику взаимодействия людей в социуме.

3. Организационное поведение как развивающаяся система. Модели организационного поведения: автократическая, опекающая, поддерживающая, коллегиальная, интегрирующая. Современные модели: развивающая и обучающая. Влияние организационного поведения на эффективность организации.

Вопросы для обсуждения:

При изучении данной темы следует обратить внимание на следующие вопросы:

1. Организационное поведение и как наука и как область применения знаний специалиста в области управления персоналом.
2. История становления и развития науки «Организационное поведение» в трудах зарубежных и отечественных ученых.
3. Области межпредметных знаний в организационное поведение, из специфика и значимость.
4. Гуманистические базовые концепции в понимании организационного поведения.
5. Модели в организационном поведении. Уровни моделей. Влияние моделей на эффективность организационного поведения.
6. Тенденции развития организационного поведения как науки и области практической деятельности в условиях цифровизации экономики.

Семинар №2.

Тема: «Индивидуальное поведение в организации».

Вопросы темы:

1. Поведение человека в организации, его виды и формы. Поведение человека на рабочем месте. Развитие потенциала человека через эффективное управление организационным поведением.

2. Персональное развитие в организации: основные подходы в рамках различных моделей организационного поведения. Проблемы работников: причины, классификации, подходы. 3. Стрессы. Их влияние на организационное поведение. Причины трудовых стрессов. Стресс-менеджмент. Фрустрации, как проблемы деятельности. Профессиональная деформация и профессиональное выгорание. Методы профилактики проблем.

4. Мотивация: основные концепции мотивации трудового поведения, системы стимулирования, поощрение и наказание как подходы к управлению организационным поведением.

5. Ролевое и статусное поведение как результат взаимовлияния организационного поведения и организационной культуры.

6. Консультирующий менеджмент как подход к снижению стрессовых факторов и решению проблем работников. Формы консультирования. Требования к менеджеру и процессу консультирования.

Вопросы для обсуждения:

1. Стрессы, связанные с работой. Влияние стрессового поведения на организацию. Стресс-менеджмент.
2. Малая группа в организации: основные характеристики и их влияние на эффективность группы.
3. Групповая динамика. Различия в организационном поведении групп разного уровня развития.
4. Взаимодействие личности и группы. Конструктивное и деструктивное развитие отношений. Проблемы моббинга.
5. Руководство и лидерство. Сходство и различие. Влияние на организационное поведение сотрудников.
6. Принципы создания команды в организации. Достоинства и недостатки команды. Цели формирования команды.
7. Конфликты в организации. Причины и профилактика конфликтов в организации.
8. Межличностные конфликты в организации.

Семинар №3.

Тема: «Групповое поведение в организации».

Вопросы темы:

1. Группа. Групповая динамика как форма организационного поведения. Специфика группы, ее сила и слабость. Влияние структуры организации и особенностей малой группы на формирование конкретного типа организационного поведения работника.

2. Руководство и лидерство. Лидерское поведение. Модели лидерства. Власть и влияние. Власть и политика организации. Стилль управления и его влияние на поведение сотрудников. Взаимоотношения между формальным и неформальным лидерами как источник организационного развития, новых форм организационного поведения и конфликтов.

3. Специфика команды. Достоинства и недостатки команды. Проблемы создания команды. Подбор команды. Ролевая структура группы и формирование команды.

4. Взаимодействие малых группы внутри организации. Зоны напряжения и развития. Организационный климат как интегрирующий показатель взаимозависимых форм организационного поведения, его связь с удовлетворенностью трудом, работой отдельных подсистем организации и организационной культурой.

Вопросы для обсуждения:

1. Технологии управления групповым поведением в организации. Основные факторы, влияющие на специфику поведения группы в организации.
2. Классические и современные теории руководства и лидерства: общая характеристика и сравнительный анализ.
3. Особенности организационной культуры с точки зрения организационного поведения.
4. Взаимосвязь основных характеристик культуры организации и моделей организационного поведения.
5. Методы развития климата и культуры организации. Их взаимосвязь с моделями организационного поведения.

Семинар №4.

Тема: «Конфликты в организации».

Вопросы темы:

1. Определение и сущность конфликта. Виды конфликтов в организации. Факторы возникновения конфликтов: информационные, структурные, ценностные, отношений и поведенческие. Модели конфликтного поведения в организации. Функции конфликтов в организации. Влияние конфликтов на организационное поведение.

2. Управление конфликтами и управление через конфликт. Принципы и подходы к анализу причин конфликтов. Использование конфликта для формирования требующихся типов организационного поведения.

3. Переговоры как форма разрешения конфликта. Специфика переговоров с посредником. Менеджер как посредник в организационном конфликте.

Вопросы для обсуждения:

1. Конфликты в организации. Причины и профилактика конфликтов в организации.
2. Виды и уровни конфликтов в организации. Динамика конфликта.
3. Межличностные конфликты в организации, способы их диагностики, разрешения и профилактики.
4. Факторы возникновения конфликтов. Влияние факторов на развитие конфликта.
5. Управление конфликтами и управление через конфликт. Влияние конфликтов на организационное поведение.
6. Переговоры как основная форма разрешения конфликта.

Семинар №5.

Тема: «Поведение организации как целостной системы».

Вопросы темы:

1. Климат и культура организации, как факторы, определяющие ее поведение в целом и поведение сотрудников. Особенности культуры и климата различных организаций.
2. Модели эффективного организационного поведения. Организационное развитие и изменение как методы формирования эффективных моделей поведения фирмы. Этапы внедрения изменений. Реакции сотрудников на изменения, инновации: принятие и сопротивление. Причины сопротивления. Проведение успешного изменения.

Вопросы для обсуждения:

1. Международное влияние на организационное поведение. Влияние социальных, законодательно-политических и экономических условий.
2. Управление многонациональной рабочей силой. Особенности и барьеры культурной адаптации. Подходы к преодолению барьеров.
3. Национальное и интернациональное в организационном поведении. Специфика российских организаций.
4. Организационные изменения и их влияние на организационное поведение сотрудников.
5. Сопротивление изменениям и инновациям и методы преодоления организационных сопротивлений.

Порядок отработки студентами пропущенных занятий

Независимо от причины отсутствия на занятиях все пропущенные темы должны быть отработаны. Отработка должна проходить в форме подготовки реферата по теме пропущенной лекции или семинара. План реферата должен совпадать с планом пропущенной лекции или семинара

10. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Вопросы к зачету:

1. Организационное поведение. Основные подходы и их особенности.
2. Гуманистические базовые концепции в понимании организационного поведения.
3. Методы исследования организационного поведения. Основные подходы и используемые методики.
4. Потенциал человека в организации. Уровни развития индивидуального потенциала. Задачи каждого уровня.
5. Профессия как реализация индивидуального потенциала человека. Этапы и особенности профессионального становления.
6. Проблемы профессиональной деформации и профессионального выгорания менеджера.
7. Личность в организации. Основные свойства личности и их влияние на организационное поведение.

8. Ролевое поведение как форма организационного поведения. Связь ролевого поведения с культурой организации.
9. Карьера как форма социализации человека на предприятии. Виды карьеры. Особенности самоуправления карьерой.
10. Влияние мотивации трудовой деятельности на формирование поведения в организации. Основные подходы к мотивации организационного поведения.
11. Стимулирование: его основные формы и механизмы влияния на поведение.
12. Выбор подхода к стимулированию в рамках одной из моделей организационного поведения.
13. Коммуникативные потребности людей и их реализация в рамках организации. Зависимость структуры коммуникации от модели организационного поведения.
14. Коммуникативные барьеры в организации. Типы барьеров. Особенности их преодоления. Связь типичных для данной организации барьеров и организационного поведения.
15. Специфика индивидуальной адаптации. Влияние адаптации отдельного работника на отношения и успешность деятельности организации в целом.
16. Дисциплина как фактор управления поведением и отношениями сотрудников организации.
17. Малая группа в организации: основные характеристики и их влияние на эффективность группы.
18. Групповая динамика. Различия в организационном поведении групп разного уровня развития.
19. Взаимодействие личности и группы. Конструктивное и деструктивное развитие отношений. Проблемы моббинга.
20. Руководство и лидерство. Сходство и различие. Влияние на организационное поведение сотрудников.
21. Принципы создания команды в организации. Достоинства и недостатки команды. Цели формирования команды.
22. Конфликты в организации. Причины и профилактика конфликтов в организации.
23. Управление конфликтами и управление через конфликт. Влияние конфликтов на организационное поведение.
24. Менеджер как посредник в конфликте. Возможности и ограничения.
25. Организационный климат. Факторы, влияющие на формирование благоприятного организационного климата. Взаимосвязь климата и организационного поведения.
26. Особенности организационной культуры с точки зрения организационного поведения.
27. Природа организационных изменений. Реакции на изменения: принятие и сопротивление. Причины сопротивления.
28. Задачи организационного развития и изменение организационного поведения.
29. Международное влияние на организационное поведение. Влияние социальных, законодательно-политических и экономических условий.
30. Управление многонациональной рабочей силой. Особенности и барьеры культурной адаптации. Подходы к преодолению барьеров.

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

Основная литература:

1. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – 4-е изд. – Москва : Дашков и К°, 2023. – 268 с. : табл., схем. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=710039> (дата обращения: 27.11.2024). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-05179-1. – Текст : электронный.
2. Организационное поведение : учебник для бакалавриата : [16+] / А. Б. Вешкурова, И. В. Филимонова, Ю. Д. Коньчева [и др.] ; под общ. ред. И. В. Филимоновой ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Прометей, 2022. – 498 с. : ил., табл., схем. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=701073> (дата обращения: 27.11.2024). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-00172-362-2. – Текст : электронный.

3. Згонник, Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Згонник. – 4-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2022. – 231 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684510> (дата обращения: 27.11.2024). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-04604-9. – Текст : электронный.

Дополнительная литература:

1. Теория организации и организационное поведение (углубленный курс): учебное пособие / Ю. Н. Акимова, А. Н. Бурмистров, С. А. Евсеева [и др.]. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2022. — 97 с. — ISBN 9785-7422-7898-6. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/128653.html>

2. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение: учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-1330-8. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110572.html>

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

4. Шамис В.А. Организационное поведение [Электронный ресурс]: практикум/ Шамис В.А., Левкин Г.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Ай Пи Ар Медиа, 2023.— 192 с.— Режим доступа: <https://ipr-smart.ru/124749>

5. Дорофеева, Л. И. Организационное поведение: учебник / Л. И. Дорофеева. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 529 с. — ISBN 978-5-4497-1330-8. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110572.html>

6. Елкина, О. С. Управление экономическим поведением работника: учебное пособие / О. С. Елкина. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 334 с. — ISBN 978-5-4497-1000-0. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107587.html>

7. Ильиных, С. А. Гендерные аспекты экономического поведения: учебное пособие / С. А. Ильиных. — Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 355 с. — ISBN 978-5-4497-1160-1. — Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART: [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108223.html>

12. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», профессиональных баз данных и информационных справочных систем, необходимых для освоения дисциплины

<http://economics.edu.ru> – Образовательный портал

<https://minobrnauki.gov.ru/> Министерство науки и высшего образования РФ

<http://www.aup.ru/library/> Электронная библиотека экономической и деловой литературы

<http://ecsocman.hse.ru/> Сайт международного журнала 'Проблемы теории и практики управления

<http://www.mevriz.ru/> Официальный сайт журнала «Менеджмент в России и за рубежом» Справочная правовая система «Консультант-Плюс» - www.consultant.ru

13. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Изучение учебной дисциплины «Организационное поведение» предполагает овладение материалами лекций, учебника, программы, работу студентов в ходе проведения практических занятий, а также систематическое выполнение письменных работ в форме рефератов, тестовых и иных заданий для самостоятельной работы студентов.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемого раздела, делаются акценты на наиболее сложные и интересные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты студентами во внимание. Материалы лекций являются основой для подготовки студента к практическим занятиям и выполнения заданий самостоятельной работы.

Основной целью практических занятий является контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов.

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

Изучение дисциплины обеспечивается в соответствии требованиями Федерального государственного образовательного стандарта. Материально-техническое обеспечение необходимое для реализации дисциплины включает:

1. Учебная аудитория для проведения учебных занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, предусмотренных программой бакалавриата, в том числе групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения.

Основное оборудование: мебель аудиторная (столы, стулья, доска аудиторная), стол преподавателя, стул преподавателя.

Технические средства обучения: ноутбук; набор демонстрационного оборудования (проектор, экран).

2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Института.

15. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ПО ПОДГОТОВКЕ И ПРОВЕДЕНИЮ РАЗЛИЧНЫХ ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ.

ПОДГОТОВКА И ПРОВЕДЕНИЕ ЛЕКЦИЙ

Лекция (от лат. lectio – чтение) – систематическое, последовательное и ясное изложение преподавателем учебного материала или какого-либо научного вопроса. При необходимости может сопровождаться демонстрацией слайдов и фильмов. Как одна из организационных форм и методов обучения традиционна для высшей школы. Лекция – экономный по времени способ сообщения студентам значительного объема информации. В среднем учебная лекция занимает 1,5 – 2 часа.

Основными современными **требованиями**, предъявляемыми к лекции, являются: целостное и систематическое изложение материала, его научность, доступность, органичная связь с другими видами учебных занятий.

Лекция должна иметь:

- четкую структуру и логику раскрытия последовательно изучаемых вопросов;
- иметь законченный характер освещения определенной темы (проблемы), связь с предыдущим материалом;
- быть доказательной и аргументированной, содержать достаточное количество примеров, обоснований, доказательств;
- ставить перед студентами вопросы для размышления;
- лектор должен уметь пробуждать интерес к знаниям, стимулировать к самостоятельной работе;
- лектору необходимо уметь удерживать внимание аудитории, его речь должна быть

культурной, т.е. отличаться смысловой точностью и грамматической правильностью; он должен владеть специальной терминологией и уметь ее разъяснять.

От лектора требуется не только четкое и логически связанное изложение содержания предмета, но и умение направить и стимулировать слушателей к активной мыслительной работе. Восприятие лекции слушателями зависит от качества материала. Главное в лекции – умение активизировать познавательную деятельность слушателей, добиться ответной мыслительной реакции. Лекция призвана подтолкнуть студентов к размышлению, подсказать направления самостоятельной работы, побудить к действию.

В каждой лекции должны быть неразрывно объединены два начала - образовательное и воспитательное. В лекции не должно быть ничего лишнего, все направляется на достижение поставленной цели, на раскрытие основной идеи, на доказательство того или иного положения. Существенное значение имеет использование на лекции средств обратной связи различной степени сложности. Обратная связь выступает как способ для

лектора получать представление о ходе усвоения материала и активности аудитории.

Подготовка лекции - это процесс, включающий в себя сбор, накопление и распределение материала по времени, продумывание логического построения лекции, выделение наиболее важных моментов из всего материала. Лекция должна аккумулировать все накопленные материалы, так или иначе относящиеся к теме. Процесс подготовки к лекции индивидуален и во многом зависит от сложности темы, подготовленности преподавателя, особенностей учебной группы. Однако, несмотря на это, можно выделить основные этапы в процессе подготовки, характерные для лекции по любому учебному предмету. К ним относятся:

- изучение исходной документации;
- разработка замысла лекции и выбор целесообразной методики;
- оформление лекции, репетиция.

Структура лекции:

- название темы;
- указание времени на лекцию в целом, вводную часть, основную часть, заключение;
- вводная часть;
- основная часть;
- краткие выводы по каждому из вопросов;
- заключение;
- список использованной литературы.

К исходной документации, которой обязан руководствоваться преподаватель, относятся программа учебной дисциплины, учебники и учебно-методические пособия, частные методики преподавания дисциплины, расписание занятий со студентами. При разработке замысла лекции одной из важных задач преподавателя является постановка учебной проблемы. Умение найти основную идею в каждой лекционной теме имеет решающее значение для ее успеха. Как правило, тема лекции определена учебной программой данной дисциплины. Она обязательна для преподавателя. Изменения в названии темы, постановке учебных вопросов обязательно обсуждаются на кафедре и только после соответствующего утверждения вносятся коррективы. Самостоятельно изменять их формулировку преподаватель не имеет права. Его право – выбирать содержание, соответствующее теме и учебным вопросам, а также методы, ведущие к достижению оптимального результата познавательной деятельности студентов. При выборе методов преподаватель исходит из соображения педагогической целесообразности и учета состава студенческой аудитории. При разработке структуры лекции важно смоделировать эффект ее воздействия, расчленив учебный материал на модули, логически увязанные друг с другом, сформулировать основные идеи и выводы по каждому учебному вопросу и теме в целом; надо так подойти к собранному материалу и так знать его, чтобы найти каждому учебному модулю его логическое место. Логическая стройность, соразмерность и взаимосвязь отдельных частей ведет к четкости ее изложения, ясности освещения вопроса, облегчает ее понимание студентами.

Оформление лекции заключается, как правило, в разработке ее полного текста или плана-

конспекта. Полный текст лекции необходим при чтении лекции по особо важному учебному материалу. В плане-конспекте дается краткое содержание излагаемых вопросов, фактический материал, выводы и обобщения, пометки о времени и месте демонстрации средств наглядности, а также другие пометки, необходимые преподавателю в ходе чтения лекции. В отдельных случаях преподаватель составляет краткий план лекции, включая в него обязательные входные данные и перечень вопросов с распределением их по времени.

Вводная часть (введение).

Вступление (введение) определяет не только тему и план, но и цель лекции. Оно призвано заинтересовать и настроить аудиторию на слушание материала. На лекции преподавателю необходимо сначала установить контакт с аудиторией, затем, не торопясь, четко и ясно, назвать тему лекции, дать студентам записать ее. Далее перейти к изложению

вводной части, в которой определяется место темы в изучаемом курсе и ее значение для практической деятельности студентов, проинформировать о распределении времени на тему. Если это не первая лекция по теме, то преподаватель должен связать ее с предшествующей лекцией. Далее следует перечислить учебные вопросы и дать возможность студентам записать их.

Проведение лекции может предусматривать различные варианты ее начала, однако в целом вводная ее часть должна четко ориентировать студентов в рамках рассматриваемой проблемы, а также указать на то, что они должны усвоить на лекции, чему конкретно научиться.

Вводная часть лекции не должна занимать более 5 – 7 минут. Темп ее изложения, как правило, выше темпа изложения содержания учебных вопросов, что заставляет обучаемых психологически собраться и сосредоточиться.

Важное условие успеха преподавателя на лекции – интонация, выразительность его речи, оптимальность ее ритма и темпа, включение элементов юмора. Определяя темп речи, преподаватель должен учитывать, что студенты записывают только то, что преподаватель подчеркивает голосом, разрядкой речи, педагогическими паузами и повторами отдельных положений, приглашением обучаемых к тому, чтобы они запомнили то или иное положение, выделенное преподавателем.

Заключительная часть. Заключение в структуре лекции имеет также большое значение, т.к. именно оно позволяет подвести итоги сказанному, поставить перед студентами необходимые задачи, указать на связь с последующим учебным материалом и порядок подготовки к следующему занятию, ответить на вопросы, возникшие за время лекции. После ответов на возникшие вопросы лектор заканчивает занятие.

Необходимо помнить, что к важнейшим преимуществам лекционного обучения относится то, что лектору можно задать вопрос и тут же получить ответ. После того, как на поступивший вопрос дан полный и достаточно обоснованный ответ, преподавателю после лекции следует обдумать, почему заданы такие вопросы, и внести необходимые коррективы в текст лекции.

Лекторское мастерство преподавателя, как и его знания, оттачиваются в результате ежедневного труда. Для этого требуется тщательный анализ результатов каждой прочитанной лекции, как по ее содержанию, так и по форме изложения.

ПОДГОТОВКА И ПРОВЕДЕНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Специфика этого вида занятий (семинаров) состоит в выполнении самостоятельно или под руководством преподавателя заданий и является активной формой учебных занятий. Практические занятия призваны развивать и закреплять у студентов навыки самостоятельной работы, применять полученные на лекциях знания. В ходе семинара вырабатывается умение формулировать, обосновывать и излагать собственное суждение по обсуждаемому вопросу, умение отстаивать свои взгляды, а также углубляются и закрепляются знания, полученные на лекциях и в ходе самостоятельной работы.

Во всех случаях семинары выполняют познавательную, воспитательную и контрольную функции, т.е. в ходе подготовки и проведения семинара студенты приобретают более глубокие знания, существенно расширяется их представление об изучаемом предмете, приобретается способность свободно оперировать понятиями и терминами, ранее им неизвестными. В ходе семинара преподаватель изучает обучаемых, степень усвоения ими материала. Семинары

выполняют также и функцию контроля: преподаватель составляет суждение об уровне знаний обучаемых, получает представление о сильных и слабых сторонах их подготовки – все это дает возможность преподавателю своевременно оказать необходимую помощь слабо успевающим студентам.

Разумеется, что всего этого удастся достичь только в случае высокой активности студентов, которая напрямую зависит от уровня их подготовленности, а также от умения преподавателя создать атмосферу раскованности, взаимопонимания и взаимодоверия. К традиционным семинарам в высшей школе относят:

- занятия, основная цель которых – углубленное изучение определенного систематического курса и тематически связанного с ним;
- занятия, предназначенные для основательной проработки отдельных, наиболее важных и типичных в методологическом отношении тем курса или отдельной темы;

Основные функции практического (семинарского) занятия:

Познавательная функция. Семинар позволяет организовать творческое, активное изучение теоретических и практических вопросов, установить непосредственное общение преподавателя со студентами, формирует самоконтроль за правильным пониманием изучаемого материала со стороны студентов, расширяет и закрепляет знания, навыки и умения.

Воспитательная функция. Семинар осуществляет связь теоретических знаний с практикой, усиливает обратную связь субъекта и объекта воспитания, дает возможность преподавателю изучить индивидуальные особенности каждого студента.

Функция контроля. Семинар позволяет проконтролировать уровень знаний, навыков и умений студентов, качество их самостоятельной работы.

Подготовка семинара.

Работу к организации данного вида занятий преподаватель начинает с определения исходных данных. К ним относятся: тема, вопросы, определенные учебной программой, состав студентов и уровень их подготовки, время и продолжительность занятия, возможности учебно-материальной базы. При разработке исходных данных преподаватель руководствуется учебной программой, которая регламентирует глубину и направленность обучения. Учебные и воспитательные цели преподаватель формулирует исходя из темы, педагогических задач и уровня подготовки студентов.

Изучив общие положения и методическую литературу по предмету, преподаватель начинает непосредственную подготовку к занятию. При выборе методов преподаватель исходит из содержания вопросов, подготовленности студентов, целей занятий и возможностей учебно-материальной базы. Необходимо стремиться к тому, чтобы избранные методы обучения и методические приемы способствовали углубленному изучению предмета, а также прививали практические навыки.

При расчете учебного времени необходимо учитывать содержание учебных вопросов и цель занятия – чего хочет добиться преподаватель от студентов: овладения ими знаниями или знаниями, навыками и умениями.

При подготовке к семинару преподаватель должен подобрать ряд примеров, на которых можно отработать лекционный материал, показать практическое значение темы, тщательно продумать порядок их на занятии. Обязательно необходимо подобрать задания разной сложности (от простого к сложному), а также более сложные задания для сильных студентов. Затем ему необходимо отобрать наглядные пособия для практического занятия, определить технические средства обучения и изучить правила их использования на занятии. Особенно тщательно продумывается задание на самоподготовку студентам, разрабатывается план семинарского занятия. Преподаватель контролирует подготовку студентов к семинару, оказывает им помощь.

При личной подготовке к семинарскому занятию преподаватель детально разбирается в теме, просматривает литературные источники, которые рекомендовал для изучения студентам, просматривает систему наглядности на предстоящем занятии. По итогам личной подготовки преподаватель составляет план-конспект. Он является основным рабочим документом преподавателя и определяет направление и ход занятия. Обычно план-конспект составляется в произвольной форме, должен быть прост и удобен для использования на

занятии. В нем, как уже отмечалось ранее, должно быть отражены: тема занятия; учебные и воспитательные цели; время, отводимое на занятие; учебные вопросы и распределение времени; метод проведения занятия; место проведения занятия; материальное обеспечение; руководства и пособия; порядок проведения занятия.

Перед проведением занятия преподаватель может проверить качество подготовки студентов к занятию.

ПРОВЕДЕНИЕ КОЛОКВИУМА

Коллоквиум (от латинского *colloquium* – разговор, беседа) – одна из форм учебных занятий, беседа преподавателя с учащимися на определенную тему из учебной программы.

Цель проведения коллоквиума состоит в выяснении уровня знаний, полученных учащимися в результате прослушивания лекций, посещения семинаров, а также в результате самостоятельного изучения материала.

В рамках поставленной цели решаются следующие *задачи*:

- выяснение качества и степени понимания учащимися лекционного материала;
- развитие и закрепление навыков выражения учащимися своих мыслей;
- расширение вариантов самостоятельной целенаправленной подготовки учащихся;
- развитие навыков обобщения различных литературных источников;
- предоставление возможности учащимся сопоставлять разные точки зрения по рассматриваемому вопросу.

В результате проведения коллоквиума *преподаватель должен иметь представление*:

- о качестве лекционного материала;
- о сильных и слабых сторонах своей методики чтения лекций;
- о сильных и слабых сторонах своей методики проведения семинарских занятий;
- об уровне самостоятельной работы учащихся;
- об умении студентов вести дискуссию и доказывать свою точку зрения;
- о степени эрудированности учащихся;
- о степени индивидуального освоения материала конкретными студентами.

В результате проведения коллоквиума *студент должен иметь представление*:

- об уровне своих знаний по рассматриваемым вопросам в соответствии с требованиями преподавателя и относительно других студентов группы;
- о недостатках самостоятельной проработки материала;
- о своем умении излагать материал;
- о своем умении вести дискуссию и доказывать свою точку зрения.

В зависимости от степени подготовки группы можно использовать разные подходы к проведению коллоквиума.

В случае, если большинство группы с трудом воспринимает содержание лекций и на семинарских занятиях демонстрирует недостаточную способность активно оперировать со смысловыми единицами и терминологией курса, то коллоквиум можно разделить на две части. Сначала преподаватель излагает базовые понятия, содержащиеся в программе. Это должно занять не более четверти занятия. Остальные три четверти необходимо посвятить дискуссии, в ходе которой студенты должны убедиться и, главное, убедить друг друга в обоснованности и доказательности полученного видения вопроса и его соответствия реальной практике.

Если же преподаватель имеет дело с более подготовленной, самостоятельно думающей и активно усваивающей смысловые единицы и терминологию курса аудиторией, то коллоквиум необходимо провести так, чтобы сами студенты сформулировали изложенные в программе понятия, высказали несовпадающие точки зрения и привели практические примеры. За преподавателем остается роль модератора (ведущего дискуссии), который в конце «лишь» суммирует совместно полученные результаты.