

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования**  
**«НАУЧНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ**  
**СТРОИТЕЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

Шифр	Наименование дисциплины
Б3.Б2.	Теория менеджмента: Организационное поведение

Код направления подготовки	38.03.02
Направление подготовки	Менеджмент
Наименование ОПОП (профиль)	Производственный менеджмент
Год начала подготовки	2012
Уровень образования	Бакалавриат
Форма обучения	Очная

Разработчики:

должность	ученая степень, звание	подпись	ФИО
Профессор	к. пс. н. доцент		Милорадова Н.Г.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Социальные, психологические, правовые коммуникации (СППК)

должность	подпись	ученая степень и звание, ФИО
Зав. кафедрой СППК		к.пс.н., доцент Ишков А.Д.
год обновления	2015	
Номер протокола	№ 1	
Дата заседания кафедры СППК	27.08.15	

**Рабочая программа утверждена и согласована:**

Подразделение/комиссия	Должность	ФИО	подпись	Дата
Методическая комиссия	председатель	Силка Д.Н.		
НТБ	директор	Ерофеева О.Р.		
ЦОСП	начальник	Беспалов А.Е.		

### 1. Цель освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Теория менеджмента: «Организационное поведение» является формирование целостного представления об особенностях поведения человека в организации и получение студентами знаний о различных подходах к объяснению взаимодействия организации с внешней средой в рамках организационной теории.

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

Компетенция по ФГОС	Код компетенции по ФГОС	Основные показатели освоения (показатели достижения результата)	Код показателя освоения
способностью использовать основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач;	ПК-4	Знает:	
		теории мотивации, применимые для решения управленческих задач	З 1
		теории лидерства, применимые для решения управленческих задач	З 2
		теории власти, применимые для решения управленческих задач	З 3
		психологическую природу взаимосвязи мотивации, лидерства и власти	З 4
		Умеет:	
		определять ведущие мотиваторы трудовой деятельности;	У 1
		определять ведущие мотивы власти, адекватные для руководителя;	У 2
способностью эффективно организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды	ПК-5	Знает:	
		групповые процессы, влияющие на поведение персонала	З 5
		принципы формирования команды	З 6
		типы командных ролей и их возможности	З 7
		этапы формирования команды	З 8
		Умеет:	
		различать функциональные и командные роли	У 4
		организовывать групповую работу	У 5
определять ситуации, в которых необходима работа в команде;	У 6		
определять эффективность команд по их профилям	У 7		
владеет различными способами разрешения конфликтных ситуаций	ПК-6	Знает:	
		стадии развития конфликтной ситуации	З 9
		способы разрешения конфликтных ситуаций	З 10
		Умеет:	
		различать конфликтную и проблемную ситуации	У 8
		распознавать конфликтогенные фак-	У 9

Компетенция по ФГОС	Код компетенции по ФГОС	Основные показатели освоения (показатели достижения результата)	Код показателя освоения
		торы	
		выбирать адекватный способ разрешения конфликтной ситуации	У 10
способностью к анализу и проектированию межличностных, групповых и организационных коммуникаций	ПК -7	Знает:	
		закономерности межличностных коммуникаций	З 11
		закономерности коммуникаций в малой группе	З 12
		закономерности коммуникаций в организации	З 13
		Умеет:	
		различать особенности межличностных коммуникаций в зависимости от типа организационной культуры;	У 11
		преодолевать коммуникативные барьеры	У 12
		Имеет навыки:	
		использования современных информационно - коммуникативных средств для установления и поддержания взаимодействия	Н 1
письменной и устной самопрезентации	Н 2		
способностью оценивать условия и последствия принимаемых организационно-управленческих решений	ПК 8	Знает:	
		модели развития организации	З 14
		компоненты организации, подверженные изменениям	З 15
		факторы, влияющие на выбор альтернатив принимаемых организационно-управленческих решений	З 16
		причины сопротивления персонала как реакции принимаемых организационно-управленческих решений	З 17
		Умеет:	
		рассчитывать благоприятное время для введения изменений;	У 13
		предвидеть последствия принимаемых организационно-управленческих решений	У 14

### 3. Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Теория менеджмента: Организационное поведение» относится к базовой части профессионального цикла основной профессиональной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» и является обязательной к изучению.

Теоретической основой изучения данного курса являются дисциплины: Введение в менеджмент, Институциональная экономика, История, Философия, Психология управления, Теория менеджмента: История управленческой мысли. Теория организации.

Требования к входным знаниям, умениям и навыкам студентов:

Студент должен:

*Знать*: общие закономерности менеджмента, цели и содержание управленческой деятельности.

*Уметь*: ориентироваться и действовать в профессиональной среде.

*Владеть:* навыками самоорганизации и саморегуляции, применения теоретических положений менеджмента к конкретным управленческим ситуациям.

*Дисциплины, для которых дисциплина «Теория менеджмента: Организационное поведение» является предшествующей:*

*Профиль «Производственный менеджмент»*

- Стратегический менеджмент,
- Корпоративная социальная ответственность,
- Управление изменениями,
- Экономика предприятия и экономический анализ производственно-хозяйственной деятельности,
- Менеджмент качества,
- Управление проектами.

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы 144 акад. часов.

*(1 зачетная единица соответствует 36 академическим часам)*

*4.1. Структура дисциплины:*

Форма обучения – очная

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)					Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Контактная работа с обучающимися						
				Лекции	Практико-ориентированные занятия			КСР		
					Лабораторный практикум	Практические занятия	Групповые консультации по			
1	Организационное поведение как наука и практика	3	1-3	4		6			16	Отчет по результатам выполнения домашнего задания (ч.1) 5 неделя
2	Индивидуальное и групповое поведение персонала в организации	3	4-12	8		18			26	
3	Поведение руководителя в организации	3	13-18	6		12			21	Отчет по результатам выполнения домашнего задания (ч.2) 14 неделя
	Итого:	3	20-22	16		32		27	63	Экзамен

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

*5.1. Содержание лекционных занятий*

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Тема и содержание занятия	Кол-во акад. часов
1	Организационное поведение как наука и практика	Организационное поведение практика и научная дисциплина. Основные понятия организационного поведения: организация, группа, личность, поведение, деятельность. Методы изучения поведения людей в организации. Этапы жизненного цикла организации и их влияние на деятельность и поведение персонала организации. Влияние на трудовое поведение личности разделения труда, формализации в управлении персоналом, самообучаемости организаций. Стратегическое позиционирование как регулятор поведения персонала	2
2		Лидерства, управление, мотивация и власть. Современные теории мотивации, применимые для решения управленческих задач. Мотивы, побуждающие и поддерживающие трудовую деятельность. Современные теории лидерства. Место лидера в системе управления. Принципы, обеспечивающие эффективность и лидерство в деятельности. Власть как социальное и психологическое явление. Источники виды власти. Мотивы власти. Способы реализации власти.	2
3	Индивидуальное и групповое поведение персонала в организации	Типологии личности. Оценка персонала по типам личности: цели, требования, технологии. Понятие «норма» в описании индивидуального и профессионального поведения. Стандартные профили требований к руководителям и подчиненным.	2
4		Группа и групповые процессы. Условия успешного развития группы. Параметры оценки развитости группы. Интеграции (сплоченность) и ее показатели. Факторы, влияющие на сплоченность группы. Виды внутригрупповых противоречий как движущей сила становления и развития малой группы. Групповое решение и условия необходимости его принятия. Особенности процесса принятия группового решения. Преимущества командного мышления. Факторы и признаки огруппления мышления. Недостатки группового мышления и группового единомыслия	2
5		Команда, командные роли. Метод командообразования. Принципы формирования команды. Команда и ее виды. Развитие команды. Функциональные роли в команде. Критерии определения командных ролей. Личностные качества членов команды. Поведение людей в команде. Параметры оценки эффективности команды.	2
6		Конфликты в организации. Межгрупповые отношения между подразделениями в организации и их причины. Видимые признаки начала конфликта в организации.	2

		Конфликтные действия. Этапы развития конфликта. Поведение руководителя на разных стадиях развития межгруппового конфликта. Психологические доминанты поведения в конфликте. Неадекватная восприятие и оценка себя и другого. Черты характер, провоцирующие конфликт	
7	Поведение руководителя в организации	Развитие организации. Модели развития организации Типы оргструктуры (функциональная, дивизионная, матричная, проектная, сетевая). Особенности функционирования руководителя в организации на разных стадиях ее развития.	2
8		Сопrotивление персонала. Компоненты организации, подверженные изменениям. Индивидуальный уровень сопротивления. Групповой уровень сопротивления. Организационный уровень сопротивления. Индивидуальный стиль деятельности руководителя.	2
9		Стили руководства и поведение руководителя. Особенности стилей руководства и психологического доминирования. Формальная и содержательная стороны стилей руководства. Основные различия в поведении руководителя и лидера. Поведение руководителя при принятии решения. Структура процесса принятия решения. Личный опыт руководства и принятие решения: программируемые и непрограммируемые решения. Психологические условия повышения результативности исполнения принятых решений	2
		Итого	18

## 5.2. Лабораторный практикум

Не предусмотрен

## 5.3. Перечень практических занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Тема и содержание занятия	Кол-во акад. часов
1	Организационное поведение как наука и практика	Поведение персонала в организации: основные правила и нормы. Общекультурные, профессиональные, возрастные и фирменные и групповые правила и нормы поведения персонала. Тренинг «Деловое поведение»	2
2		Стратегия предприятия - жизненная стратегия персонала. Миссия, видение, политика организации как регуляторы поведения персонала. Разработка стратегических документов организации на основе принципа менеджмента качества «Вовлечение персонала» Тренинг «Стратегическое развитие персонала предприятия».	2
3		Оргструктура - координатор деятельности работников. Признаки соответствия оргструктуры и поведения личности в организации. Анализ соотношения оргструктуры строительного предприятия и поведения персонала. Разбор кейса.	2
4	Индивидуальное и групповое поведе-	Типология личности и профессия менеджер. Типология «Большая пятёрка». Тип поведения менеджера	2

	ние персонала в организации	«А» и «Б». Индивидуальные методы управления стрессом на рабочем месте. Тренинг «Личностное развитие»	
5		Профессиональная пригодность и ее уровни. Непригодность к профессии. Годность к той или иной профессии или группе профессий. Соответствие данной области деятельности. Призвание к данной профессиональной области деятельности. Результаты выполнения домашнего задания (часть 1)	2
6		Компетенции и компетентность. Компетенции и компетентность, профессионально важные качества менеджера. Тренинг «Профессия - менеджер».	2
7		Методы изучения малой группы. Взаимоотношения и настроения в группе. Групповая интеграции и дифференциация. Лояльность, нонконформизм и внушаемость членов группы. Методики «Социометрия», «Пословицы и поговорки», «Уровень внушаемости».	2
8		Групповое нормирование Нормирование как этап развития групповых отношений. Источники и факторы нормирования поведения персонала. Особенности личности и отношение к нормированию. Тренинг «Нормы поведения в группе».	2
9		Динамические процессы в малых группах. Групповое давление. Принятие группового решения. Взаимное обучение. Тренинг «Путешествие на Луну» (моделирование ситуации динамических процессов в группе).	2
10		Метод принятия группового решения. Метод номинальных групп и метод Делфи, общее и различное. Особенности группового поведения при использовании метода номинальных групп. Тренинг «Разработка инновационных идей для управления персоналом ».	2
11		Метод принятия группового решения. Метод «Адвокат дьявола» и метод мозгового штурма, общее и различные. Правила и результаты метода «Адвокат дьявола». Тренинг «SWOT-анализ деятельности менеджера».	2
12		Управление межгрупповыми конфликтами в организации. Специфика межгрупповых конфликтов. Разработка правил управления межгрупповыми конфликтами в организации. Тренинг «Борьба за ресурсы».	2
13	Поведение руководителя в организации	Стили руководства. Личные качества и стиль руководства. Возможности и ограничения возраста и образования для реализации различных стилей руководства. Гибкий стиль руководства. Тренинг «Какой я руководитель».	2
14		Трансформирующий тип лидерства. Характеристики трансформирующего типа лидерства: идеализированное влияние, интеллектуальная стимуляция, воодушевляющая мотивация, индивидуализированный подход. Тренинг «Как стать харизматичным лидером». Результаты выполнения домашнего задания (часть 2).	2
15		Личные источники власти. Психологическое доминирование и подчинение. Влияние. Манипулирование и манипулятивные уловки. Саботажники	2

		общения. Тренинг «Как оказывать влияние на людей».	
16		Сопротивление персонала. Индикатор Киртона. Суперадаптер и суперинноватор. Процессуальные методы. Формула благоприятных условий для изменения. Задания, тест-опросник, упражнения.	2
17		Психологические барьеры при принятии решения. Фиксация как тенденция «привязываться» к неверному решению и способы ее преодоления. Эмоциональные, культурные и социальные барьеры, барьеры общения и восприятия. Задания, упражнения.	2
18		Психологические барьеры при принятии решения. Тренинг «Как преодолевать барьеры общения». Рефлексивный отчет	2
		Итого	36

5.4. *Групповые консультации по курсовым работам/курсовым проектам*  
(при наличии выделенных часов контактной работы в учебном плане)

Не предусмотрено

5.5. *Самостоятельная работа*

5.6.

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Содержание работы	Кол-во акад. часов
1	Организационное поведение как наука и практика	<p>Поведение персонала в организации: основные правила и нормы. Составить словарь ключевых понятий по материалам лекций. Выполнить текущие задания по лекционному материалу. Мильнер, Б. З. Теория организации: учебник М. : Инфра-М, 2012. Глава. Эволюция взглядов на сущность и структуру организации. стр. 15-22 Разбор мини-кейсов по теме. Кейсы размещены на сайте кафедры СППК. Мотивация трудовой деятельности. Составить словарь ключевых понятий по материалам лекций. Выполнить текущие задания по лекционному материалу. Выполнить тест-опросник «Мотивационный профиль». Обработать полученные результаты, подготовить интерпретацию. Методика размещена на сайте кафедры СППК. Домашнее задание (часть 1). Оцениваются умения и навыки: - определять ведущие мотиваторы трудовой деятельности (У 1); - определять ведущие мотивы власти, адекватные для руководителя (У 2); - выбирать средства реализации власти адекватные для начинающего руководителя (У 3); - различать особенности межличностных коммуникаций в зависимости от типа организационной культуры (У 11); - преодолевать коммуникативные барьеры (У 12);</p>	16



		<p>- использования современных информационно - коммуникативных средств для установления и поддержания взаимодействия (Н 1);</p> <p>- письменной и устной самопрезентации (Н 2);</p> <p>Вопросы и правила проведения размещены на сайте кафедры СППК.</p>	
2	Индивидуальное и групповое поведение персонала в организации	<p>Типологии личности.</p> <p>Составить словарь ключевых понятий по материалам лекций. Выполнить текущие задания по лекционному материалу.</p> <p>Изучить раздел «Типологические особенности личности – основа индивидуального поведения». Учебное пособие. Милорадова Н.Г. Организационное поведение: конспект лекций. М. МГСУ, 2009 стр. 11 - 21</p> <p>Выполнить тест-опросник «Типология личности». Обработать полученные результаты, подготовить интерпретацию. Методика размещена на сайте кафедры СППК.</p> <p>Группа и групповые процессы.</p> <p>Составить словарь ключевых понятий по материалам лекций. Выполнить текущие задания по лекционному материалу.</p> <p>Изучить раздел «Особенности поведения персонала в малых группах». Учебное пособие. Милорадова Н.Г. Организационное поведение: конспект лекций. М. МГСУ, 2009 стр. 39 - 47</p> <p>Разбор мини-кейсов по теме.</p> <p>Кейсы размещены на сайте кафедры СППК.</p> <p>Конфликты в организации.</p> <p>Составить словарь ключевых понятий по материалам лекций. Выполнить текущие задания по лекционному материалу.</p> <p>Мильнер, Б. З. Теория организации: учебник М. : Инфра-М, 2012. Глава. Межгрупповое поведение. стр. 72-76</p> <p>Выполнить тест-опросник «Способы разрешения конфликтных ситуаций». Обработать полученные результаты, подготовить интерпретацию.</p> <p>Методика размещена на сайте кафедры СППК.</p> <p>Командные роли.</p> <p>Составить словарь ключевых понятий по материалам лекций. Выполнить текущие задания по лекционному материалу.</p> <p>Изучить раздел «Особенности поведения персонала при командной работе». Учебное пособие. Милорадова Н.Г. Организационное поведение: конспект лекций. М. МГСУ, 2009 стр. 69 – 76.</p> <p>Выполнить тест-опросник «Командные роли» Обработать полученные результаты, подготовить интерпретацию.</p> <p>Методика размещена на сайте кафедры СППК..</p> <p>Домашнее задание (часть 2).</p> <p>Оцениваются умения и навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- различать функциональные и командные роли (У 4);</li> <li>- организовывать групповую работу (У 5);</li> <li>- определять ситуации, в которых необходима работа в команде (У 6);</li> <li>- определять эффективность команд по их профилям (У 7);</li> <li>- различать конфликтную и проблемную ситуации (У 8);</li> <li>- распознавать конфликтогенные факторы (У 9);</li> </ul>	26

		- выбирать адекватный способ разрешения конфликтной ситуации (У 10); Вопросы и правила проведения размещены на сайте кафедры СППК...	
3	Поведение руководителя в организации	<p>Доминирование руководителя.</p> <p>Составить словарь ключевых понятий по материалам лекций. Выполнить текущие задания по лекционному материалу.</p> <p>Изучить раздел «Власть и психологическое доминирование». Учебное пособие. Милорадова Н.Г. Организационное поведение: конспект лекций. М. МГСУ, 2009 стр. стр. 47-53</p> <p>Выполнить тест-опросник «Диагностика межличностных отношений». Обработать полученные результаты, подготовить интерпретацию.</p> <p>Методика размещена на сайте кафедры СППК.</p> <p>Стили руководства.</p> <p>Составить словарь ключевых понятий по материалам лекций. Выполнить текущие задания по лекционному материалу.</p> <p>Изучить раздел «Индивидуальный стиль деятельности руководителя». Учебное пособие. Милорадова Н.Г. Организационное поведение: конспект лекций. М. МГСУ, 2009 стр. стр.21 - 28</p> <p>Выполнить тест-опросник «Стили руководства». Обработать полученные результаты, подготовить интерпретацию.</p> <p>Методика размещена на сайте кафедры СППК.</p> <p>Психологические барьеры при принятии решения.</p> <p>Составить словарь ключевых понятий по материалам лекций. Выполнить текущие задания по лекционному материалу.</p> <p>Изучить раздел «Изменения в организации». Учебное пособие. Милорадова Н.Г. Организационное поведение: конспект лекций. М. МГСУ, 2009 стр. стр.113-127</p> <p>Разбор мини-кейсов по теме.</p> <p>Кейсы размещены на сайте кафедры СППК.</p>	21
		Итого	63

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

Курс включает в себя аудиторные занятия: лекционные, практические и самостоятельную работу, которая направлена на изучение теоретического материала, выполнение заданий и выработки навыков.

Для полного освоения дисциплины студентам необходимо следующие:

1. Посетить курс вводных лекций, на которых будут раскрыты основные темы изучаемой дисциплины, даны рекомендации по самостоятельной подготовке, справочные материалы для изучения, а также индивидуальные задания к практическим занятиям. В процессе прослушивания лекции курса предусматриваются выполнение мини-заданий с целью проверки понимания излагаемого теоретического материала. Для более полного усвоения материала рекомендуется составить словарь ключевых понятий по каждой теме. Необходимо иметь краткий конспект лекций, составленный самостоятельно.

2. Самостоятельно подготовиться к практическому занятию в требуемом объеме: изучить необходимый теоретический материал.

3. На практических занятиях освоить на конкретных примерах методы изучения поведения людей в организации. Результаты выполнения фиксировать в Рабочей тетради.

4. Выполнять и оформлять в виде индивидуального отчета по результатам выполнения домашнего задания (часть 1): разделы «Организационное поведение как наука и практика» и «Инди-

видуальное и групповое поведение персонала в организации» 4 неделя; в виде группового отчета по результатам выполнения домашнего задания (часть 2): раздел «Индивидуальное и групповое поведение персонала в организации» и «Поведение руководителя в организации» 13 неделя.

Разработанный учебно-методический комплекс по дисциплине «Теория менеджмента: Организационное поведение» включает:

1. Конспект лекций по дисциплине.
2. Слайды-презентации по лекциям.
3. Методические указания к практическим занятиям.
4. Рабочие тетради для практических занятий.
5. Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы.
6. Словарь ключевых понятий.
7. Список литературы основной и дополнительный.

Все элементы методического обеспечения размещены на сайте кафедры СППК.

## 7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

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

Код компетенции по ФГОС	Этапы формирования компетенций (разделы теоретического обучения)		
	1	2	3
ПК - 4	+		
ПК - 5		+	
ПК 6		+	+
ПК – 7		+	+
ПК – 8			+

7.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

7.2.1. Описание показателей и форм оценивания компетенций

Код компетенции по ФГОС	Показатели освоения (Код показателя освоения)	Форма оценивания		Обеспеченность оценивания компетенции
		Текущий контроль	Промежуточная аттестация	
		Домашнее задание (реферат)	экзамен	
1	2	3		
ПК-4	3 1		+	+
	3-2		+	+
	3-3		+	+
	3 4		+	+
	У 1	+		+
	У 2	+		+
	У 3	+		+
ПК - 5	3 5		+	+
	3 6		+	+
	3 7		+	+
	3 8		+	+
	У 4	+		+
	У-5	+		+
	У 6	+		+
	У 7	+		+

ПК - 6	З 9		+	+
	З 10		+	+
	У 8	+		+
	У 9	+		+
	У 10	+		
ПК - 7	З 11		+	+
	З 12		+	+
	З 13		+	+
	У 11	+		+
	У 12	+		+
	Н 1	+		+
	Н 2	+		+
ПК - 8	З 14		+	+
	З 15		+	+
	З 16		+	+
	З 17		+	+
	У 13		+	+
	У 14		+	+
ИТОГО		+	+	+

7.2.2. *Описание шкалы и критериев оценивания для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине в форме Экзамена*

Код показателя оценивания	Оценка			
	«2» (неудовлетвор.)	Пороговый уровень освоения	Углубленный уровень освоения	Продвинутый уровень освоения
		«3» (удовлетворительно)	«4» (хорошо)	«5» (отлично)
З 1	Не знает ни одной теории мотивации, применимые для решения управленческих задач.	Знает одну из теорий мотивации, применимые для решения управленческих задач.	Знает теории мотивации, применимые для решения управленческих задач, но не может привести ни одного примера.	Знает теории мотивации, применимые для решения управленческих задач, приводит примеры.
З - 2	Не знает ни одной теории лидерства, применимые для решения управленческих задач.	Знает одну из теорий лидерства, применимые для решения управленческих задач.	Знает теории лидерства, применимые для решения управленческих задач, но не может привести ни одного примера.	Знает теории лидерства, применимые для решения управленческих задач, приводит примеры.
З 3	Не знает ни одной теории власти, применимые для решения управленческих задач.	Знает одну из теорий власти, применимые для решения управленческих задач.	Знает теории власти, применимые для решения управленческих задач, но не может привести ни одного примера.	Знает теории лидерства, применимые для решения управленческих задач, приводит примеры.
З- 4	Не знает психологической природы взаимосвязи мотивации, лидерства	Знает о процессах мотивации, лидерства и власти, но не может объяснить психологическую природу взаимосвязи мотивации, лидерства и	Знает психологическую природу взаимосвязи мотивации, лидерства и	Знает психологическую природу взаимосвязи мотивации, лидерства и

	ва и власти	гическую природу их взаимосвязи.	власти, но не может привести ни одного примера.	власти, приводит примеры.
3 - 5	Не знает ни одного группового процесса, влияющего на поведение персонала.	Знает один из групповых процессов, влияющих на поведение персонала.	Знает групповые процессы, влияющие на поведение персонала, но не может привести ни одного примера.	Знает групповые процессы, влияющие на поведение персонала, приводит примеры.
3 - 6	Не знает ни одного принципа формирования команды.	Знает один-два принципа формирования команды.	Знает принципы формирования команды, но не может привести ни одного примера.	Знает принципы формирования команды, приводит примеры.
3 - 7	Не знает ни одной командной роли.	Знает одну – две командные роли	Знает типы командных ролей и их возможности, но не может привести ни одного примера.	Знает типы командных ролей и их возможности приводит примеры.
3 - 8	Не знает ни одного этапа формирования команда.	Знает один – два этапа формирования команды	Знает этапы формирования команды, но не может привести ни одного примера	Знает этапы формирования команды, приводит примеры.
3 - 9	Не знает ни одной стадии развития конфликтной ситуации	Знает одну – две стадии развития конфликтной ситуации,	Знает стадии развития конфликтной ситуации, но не может привести ни одного примера	Знает стадии развития конфликтной ситуации, приводит примеры.
3 - 10	Не знает ни одного способа разрешения конфликтных ситуаций	Знает один-два способа разрешения конфликтных ситуаций	Знает способы разрешения конфликтных ситуаций, но не может привести ни одного примера	Знает способы разрешения конфликтных ситуаций, приводит примеры.
3 - 11	Не знает о существовании закономерностей межличностных коммуникаций	Знает о существовании закономерностей межличностных коммуникаций, но не может ни одной сформулировать.	Знает закономерности межличностных коммуникаций, но не может привести ни одного примера.	Знает закономерности межличностных коммуникаций, приводит примеры.
3 - 12	Не знает о существовании закономерностей коммуникаций в малой группе	Знает о существовании закономерностей коммуникаций в малой группе, но не может ни одной сформулировать	Знает закономерности коммуникаций в малой группе но не может привести ни одного примера	Знает закономерности коммуникаций в малой группе, приводит примеры
3 - 13	Не знает о существовании закономерностей коммуникаций в организации	Знает о существовании закономерностей коммуникаций в организации, но не может ни одной сфор-	Знает закономерности коммуникаций в организации, но не может привести ни одного	Знает закономерности коммуникаций в организации, приводит приме-

		мулировать	примера	ры.
З - 14	Не знает ни одной модели развития организации	Знает одну модель развития организации.	Знает модели развития организации но не может привести ни одного примера	Знает модели развития организации приводит примеры.
З - 15	Не знает ни одного компонента организации, подверженные изменениям	Знает один – два компонента организации, подверженные изменениям	Знает компоненты организации, подверженные изменениям но не может привести ни одного примера	Знает компоненты организации, подверженные изменениям приводит примеры.
З 16	Не знает ни одного фактора, влияющие на выбор альтернатив принимаемых организационно-управленческих решений	Знает один два фактора, влияющего на выбор альтернатив принимаемых организационно-управленческих решений	Знает факторы, влияющие на выбор альтернатив принимаемых организационно-управленческих решений, но не может привести ни одного примера	Знает факторы, влияющие на выбор альтернатив принимаемых организационно-управленческих решений, приводит примеры.
З 17	Не знает ни одной причины сопротивления персонала как реакции принимаемых организационно-управленческих решений	Знает одну-две причины сопротивления персонала как реакции принимаемых организационно-управленческих решений	Знает причины сопротивления персонала как реакции принимаемых организационно-управленческих решений, но не может привести ни одного примера	Знает причины сопротивления персонала как реакции принимаемых организационно-управленческих решений, приводит примеры.
У 13	Не знает и не умеет рассчитывать благоприятное время для введения изменений	Знает как рассчитывать благоприятное время для введения изменений, но не умеет рассчитать;	Знает как рассчитывать благоприятное время для введения изменений и умеет рассчитать; но не может привести ни одного примера	Знает как рассчитывать благоприятное время для введения изменений и умеет рассчитать; приводит примеры
У 14	Не знает и не может описать последствия принимаемых организационно-управленческих решений.	Знает, но не может описать последствия принимаемых организационно-управленческих решений.	Знает и может описать последствия принимаемых организационно-управленческих решений, но не может привести примеры	Знает и может описать последствия принимаемых организационно-управленческих решений, приводит примеры

7.2.3. *Описание шкалы и критериев оценивания для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине в форме Защиты курсовой работы/проекта*  
Не предусмотрен

7.2.4. *Описание шкалы и критериев оценивания для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине в форме Зачета*

## Не предусмотрен

7.3. *Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций*

7.3.1. *Текущий контроль*

Текущий контроль проводится по результатам активной работы студента на практических занятиях (анализ и обсуждение практических ситуаций, публичное выступление, выполнение заданий и т.п.) и своевременной сдаче выполненного домашнего задания (согласно графику).

Первый текущий контроль (индивидуальный) проводится по результатам выполнения домашнего задания (часть 1) на практическом занятии № 4 «Профессиональная пригодность и ее уровни».

Оцениваются умения и навыки:

- определять ведущие мотиваторы трудовой деятельности (У 1);
- определять ведущие мотивы власти, адекватные для руководителя (У 2);
- выбирать средства реализации власти адекватные для начинающего руководителя (У 3);
- различать особенности межличностных коммуникаций в зависимости от типа организационной культуры (У 11);
- преодолевать коммуникативные барьеры (У 12);
- использования современных информационно - коммуникативных средств для установления и поддержания взаимодействия (Н 1);
- письменной и устной самопрезентации (Н 2);

Вопросы и правила проведения размещены на сайте кафедры СППК.

Второй текущий контроль (групповой) проводится по результатам выполнения домашнего задания (часть 2) на практическом занятии № 13 «Трансформирующий тип лидерства».

Оцениваются умения и навыки:

- различать функциональные и командные роли (У 4);
- организовывать групповую работу (У 5);
- определять ситуации, в которых необходима работа в команде (У 6);
- определять эффективность команд по их профилям (У 7);
- различать конфликтную и проблемную ситуации (У 8);
- распознавать конфликтогенные факторы (У 9);
- выбирать адекватный способ разрешения конфликтной ситуации (У 10);

Вопросы и правила проведения размещены на сайте кафедры СППК.

7.3.2. *Промежуточная аттестация*

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация проводится по итогам ее изучения в 3-м семестре 2-го курса. Форма промежуточной аттестации по результатам – *экзамен*. При подготовке студенту рекомендуется пользоваться записями, сделанными на лекционных и практических занятиях, а также в ходе текущей самостоятельной работы.

Вопросы к экзамену

1. Организационное поведение как научная дисциплина
2. Поведение персонала в организации: основные правила и нормы
3. Теории мотивации, применимые для решения управленческих задач
4. Теории лидерства, применимые для решения управленческих задач
5. Теории власти, применимые для решения управленческих задач
6. Психологическая природа взаимосвязи мотивации, лидерства и власти
7. Ведущие мотиваторы трудовой деятельности
8. Ведущие мотивы власти, адекватные для руководителя
9. Профессиональная пригодность и ее уровни.
10. Компетенции и компетентность

11. Классификация видов групп.
12. Групповые процессы, влияющие на поведение персонала
13. Групповые нормы, групповые и личностные ожидания
14. Процессы групповой динамики.
15. Параметры оценки развитости группы.
16. Групповое нормирование
17. Факторы, влияющие на сплоченность группы.
18. Групповые решения и методы их принятия.
19. Особенности процесса принятия группового решения.
20. Метод номинальных групп как метод принятия группового решения.
21. Метод «Адвокат дьявола» как метод принятия группового решения.
22. Принципы формирования команды.
23. Типы командных ролей и их возможности
24. Этапы формирования команды.
25. Преимущества командного мышления.
26. Стадии развития конфликтной ситуации
27. Способы разрешения конфликтных ситуаций
28. Стратегия предприятия как часть жизненной стратегии персонала.
29. Закономерности межличностных коммуникаций
30. Закономерности коммуникаций в малой группе
31. Закономерности коммуникаций в организации
32. Модели развития организации
33. Компоненты организации, подверженные изменениям
34. Факторы, влияющие на выбор альтернатив принимаемых организационно-управленческих решений
35. Причины сопротивления персонала как реакции принимаемых организационно-управленческих решений.
36. Основные различия в поведении руководителя и лидера.
37. Формальная и содержательная стороны стилей руководства.
38. Руководство как функция групповой деятельности.
39. Ситуации, влияющие на эффективность руководства группой.
40. Действия, посредством которых реализуется власть.
41. Управление межгрупповыми конфликтами в организации.
42. Поведение руководителя на разных стадиях развития межгруппового конфликта.
43. Стили руководства, их преимущества и недостатки
44. Трансформирующий тип лидерства.
45. Типы поведения руководителей по отношению к группе.
46. Власть как форма управления поведением персонала.
47. Свойства, формы и источники власти.
48. Средства осуществления власти в организации.
49. Психологические барьеры при принятии рационального решения.
50. Поведение руководителя при принятии решения.
51. Формула определения благоприятного времени для введения изменений
52. Структура процесса принятия решения.
53. Психологические условия повышения результативности исполнения принятых решений.
54. Последствия принимаемых организационно-управленческих решений.

7.4. *Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций*  
 Процедура промежуточной аттестации проходит в соответствии с Положением о текущем контроле и промежуточной аттестации обучающихся.



Аттестационные испытания проводятся преподавателем, ведущим лекционные занятия по данной дисциплине, или преподавателями, ведущими практические занятия. Присутствие посторонних лиц в ходе проведения аттестационных испытаний без разрешения ректора или проректора не допускается (за исключением работников университета, выполняющих контролирующие функции в соответствии со своими должностными обязанностями). В случае отсутствия ведущего преподавателя аттестационные испытания проводятся преподавателем, назначенным письменным распоряжением по кафедре.

Инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, имеющие нарушения опорно-двигательного аппарата, допускаются на аттестационные испытания в сопровождении ассистентов-сопровождающих.

Во время аттестационных испытаний обучающиеся могут пользоваться программой учебной дисциплины, а также с разрешения преподавателя словарями иностранных слов и электронными переводчиками.

При проведении тестирования оценка результатов объявляется обучающимся в день его проведения или не позднее следующего рабочего дня.

Результаты выполнения аттестационных испытаний должны быть объявлены обучающимся и выставлены в зачётные книжки не позднее следующего рабочего дня после их проведения.

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

№ п/п	Наименование дисциплины в соответствии с учебным планом	Автор, название, место издания, издательство, год издания учебной и учебно-методической литературы, количество страниц	Количество экземпляров печатных изданий	Число обучающихся, одновременно изучающих дисциплину
1	2	3	4	5
<i>Основная литература:</i>				
		НТБ		
1.	Теория менеджмента: Организационное поведение	Лапыгин Ю.Н. Теория менеджмента: учебное пособие по направлению "Менеджмент" для подготовки бакалавров / Ю. Н. Лапыгин. - Москва: Рид Групп, 2011. - 334 с.	17	120
2.	Теория менеджмента: Организационное поведение	Милорадова, Н. Г. Поведение людей в организации [Текст] : учебное пособие / Н. Г. Милорадова ; Московский государственный строительный университет. - Москва : МГСУ, 2013. - 167 с.	25	120
3.	Теория менеджмента: Организационное поведение	Мильнер, Б. З. Теория организации [Текст] : учебник для студентов вузов, обучающихся по направлению подготовки 080200 "Менеджмент" / Б. Мильнер. - Изд. 7-е, перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2012. - 809 с."	25	120
ЭБС АСВ				

4.	Теория менеджмента: Организационное поведение	Басенко В.П. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Басенко В.П., Жуков Б.М., Романов А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Дашков и К, Южный институт менеджмента, 2011.— 341 с.— Режим доступа:— ЭБС «IPRbooks», по паролю	<a href="http://www.iprbookshop.ru/10282">http://www.iprbookshop.ru/10282.</a>	120
5.	Теория менеджмента: Организационное поведение	Захарова Т.И. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Т.И.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2010.— 344 с.— Режим доступа:	<a href="http://www.iprbookshop.ru/10734">http://www.iprbookshop.ru/10734.</a> — ЭБС «IPRbooks», по паролю	120
<i>Дополнительная литература:</i>				
НТБ				
6.	Теория менеджмента: Организационное поведение	Милорадова Н.Г. Организационное поведение: конспект лекций. М. МГСУ, 2009 стр.. – 165 с.	221	120
ЭБС АСВ				
7.	Теория менеджмента: Организационное поведение	Милорадова Н.Г. Организационное поведение [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Милорадова Н.Г.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2009.— 168 с.— Режим доступа:— ЭБС «IPRbooks», по паролю	<a href="http://www.iprbookshop.ru/20023">http://www.iprbookshop.ru/20023.</a>	120

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины

Наименование ресурса сети «Интернет»	Электронный адрес ресурса
<a href="http://www.edu.ru">«Российское образование» - федеральный портал</a>	<a href="http://www.edu.ru/index.php">http://www.edu.ru/index.php</a>
Научная электронная библиотека	<a href="http://elibrary.ru/defaultx.asp?">http://elibrary.ru/defaultx.asp?</a>
Электронная библиотечная система IPRbooks	<a href="http://www.iprbookshop.ru/">http://www.iprbookshop.ru/</a>
Федеральная университетская компьютерная сеть России	<a href="http://www.runnet.ru/">http://www.runnet.ru/</a>
Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"	<a href="http://window.edu.ru/">http://window.edu.ru/</a>
Научно-технический журнал по строительству и архитектуре «Вестник МГСУ»	<a href="http://www.vestnikmgsu.ru/">http://www.vestnikmgsu.ru/</a>
Научно-техническая библиотека МГСУ	<a href="http://www.mgsu.ru/resources/Biblioteka/">http://www.mgsu.ru/resources/Biblioteka/</a>
раздел «Кафедры СППК» на официальном сайте МГСУ	<a href="http://www.mgsu.ru/universityabout/Struktura/Kafedri/">http://www.mgsu.ru/universityabout/Struktura/Kafedri/</a>

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Организация деятельности обучающегося

1. Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения, пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины.

2. Ознакомление с терминами, понятиями с помощью словарей, справочников с выписыванием толкований в Рабочую тетрадь.
3. Определение вопросов, терминов, материала, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
4. Подготовка к практическим занятиям по методическим указаниям (в стадии полготовки).
5. Уделить внимание следующим понятиям: поведение персонала, сопротивление изменениям, мотивация, лидерство, руководство, конфликты, группа, команда и др
6. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам.
7. Изучение научной, учебной, и нормативной литературы. Отбор необходимого материала для написания рефлексивного отчета.
8. При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

**11.Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

*11.1. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса*

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Тема	Информационные технологии	Степень обеспеченности (%)
1	Организационное поведение как наука и практика	Организационное поведение практика и научная дисциплина.	Чтение лекций с использованием слайд-презентаций, организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, кафедральный сайт	100%
2		Лидерство и управление, мотивация и власть	Чтение лекций с использованием слайд-презентаций, организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, кафедральный сайт	100%
3	Индивидуальное и групповое поведение персонала в организации	Типологии личности	Чтение лекций с использованием слайд-презентаций, организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, кафедральный сайт	100%
4		Группа и групповые процессы	Чтение лекций с использованием слайд-презентаций, организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, кафедральный сайт	100%
5		Команда, командные роли	Чтение лекций с использованием слайд-презентаций, организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, кафедральный сайт	100%
6		Конфликты в организации	Чтение лекций с использованием слайд-презентаций, организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, кафедр-	100%

			ральный сайт	
7	Поведение руководителя в организации	Развитие организации	Чтение лекций с использованием слайд-презентаций, организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, кафедральный сайт	100%
8		Сопrotивление персонала	Чтение лекций с использованием слайд-презентаций, организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, кафедральный сайт	100%
9		Стили руководства и поведение руководителя	Чтение лекций с использованием слайд-презентаций, организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, кафедральный сайт	100%

11.2. *Перечень программного обеспечения, используемого при осуществлении образовательного процесса*

№	Наименование раздела дисциплины	Тема	Наименование программного обеспечения	Тип лицензии
1	Организационное поведение как наука и практика	Организационное поведение практика и научная дисциплина.	Microsoft Project	Open License
		Лидерство и управление, мотивация и власть	Microsoft Project	Open License
2	Индивидуальное и групповое поведение персонала в организации	Типологии личности	Microsoft Project	Open License
		Группа и групповые процессы	Microsoft Project	Open License
		Команда, командные роли	Microsoft Project	Open License
		Конфликты в организации	Microsoft Project	Open License
Microsoft Project	Open License			
3	Поведение руководителя в организации	Развитие организации	Microsoft Project	Open License
		Сопrotивление персонала.	Microsoft Project	Open License
		Стили руководства и поведение руководителя	Microsoft Project	Open License

11.3. *Перечень информационных справочных систем*

Информационно-библиотечные системы

Наименование ИБС	Электронный адрес ресурса
Научная электронная библиотека	<a href="http://elibrary.ru/defaultx.asp?">http://elibrary.ru/defaultx.asp?</a>
Электронная библиотечная система IPRbooks	<a href="http://www.iprbookshop.ru/">http://www.iprbookshop.ru/</a>
Научно-техническая библиотека МГСУ	<a href="http://www.mgsu.ru/resources/Biblioteka/">http://www.mgsu.ru/resources/Biblioteka/</a>

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

Учебные занятия по дисциплине «Теория менеджмента: Организационное поведение» проводятся в следующих оборудованных учебных кабинетах, оснащенных соответствующим оборудованием и программным обеспечением:

№п/п	Вид учебного занятия	Наименование оборудования	№ и наименование оборудованных учебных кабинетов, объектов для проведения практических занятий
1	2	3	4
1	Лекционные занятия	стационарные/ мобильные (переносные) наборы демонстрационного оборудования	аудитории для проведения занятий лекционного типа в соответствии с перечнем аудиторного фонда
	Практические занятия	стационарные/ мобильные (переносные) наборы демонстрационного оборудования	аудитории для проведения занятий семинарского типа в соответствии с перечнем аудиторного фонда

Программа составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования и с учетом рекомендаций примерной основной образовательной программы высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.