

**МИНИСТЕРСТВО КУЛЬТУРЫ, СПОРТА И МОЛОДЕЖИ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**
**ГОУК ЛНР «ЛУГАНСКАЯ ГОСУДАРСТВЕННАЯ АКАДЕМИЯ
КУЛЬТУРЫ И ИСКУССТВ ИМЕНИ М. МАТУСОВСКОГО»**

Кафедра менеджмента

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 И.А.Федоричева

29.08 2019 г.

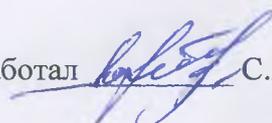
**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ**

Уровень основной образовательной программы – бакалавриат
Направление подготовки – 51.03.03 Социально-культурная деятельность
Статус дисциплины – базовая
Учебный план 2018 года

Описание учебной дисциплины по формам обучения

Очная							Заочная									
Курс	Семестр	Всего час. / зач. единиц	Всего аудиторных час.	Лекции, часов	Практ.(семинарские) занятия, час.	Самост. работа, час..	Форма контроля	Курс	Семестр	Всего час. / зач. единиц	Всего аудиторных час.	Лекции, часов	Практ.(семинарские) занятия, час.	Самост. работа, час..	Контрольная работа	Форма контроля
3	5	108/3,0	68	34	34	40	Экзамен	3	5	108/3,0	12	6	6	96	+	Экзамен
Всего		108/3,0	68	34	34	40	Экзамен	Всего		108/3,0	12	6	6	96	+	Экзамен

Рабочая программа составлена на основании учебного плана с учетом требований ООП и ГОС ВО, утвержденного Министерством образования и науки Луганской Народной Республики.

Программу разработал  С.А. Лохматов, доцент кафедры менеджмента

Рассмотрено на заседании кафедры менеджмента
(ГОУК ЛНР «ЛГАКИ им. М.Матусовского»)

Протокол № 1 от 28.08 2019 г. Зав. кафедрой

 В.В.Аронова

1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Дисциплина «Организационное поведение» является базовой частью дисциплин ООП ГОС ВО (уровень бакалавриата) и адресована студентам 3 курса (5 семестр) направления подготовки 51.03.03 – «Социально-культурная деятельность» профиль «Менеджмент социально-культурной деятельности» ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М.Матусовского». Дисциплина реализуется кафедрой менеджмента.

Содержание дисциплины «Организационное поведение» призвано способствовать формированию соответствующего фундамента знаний в области организационного поведения, которая позволяет в дальнейшем овладеть специальными отраслевыми и межотраслевыми дисциплинами, выработать у студентов навыки управленческой работы. Основная цель дисциплины: систематизированное и научно-обоснованное изложение сущности и содержания организационного поведения в современных условиях.

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студентов и консультации.

Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости в форме:

- устная (устный опрос, защита письменной работы, доклад по результатам самостоятельной работы и т. п.);
 - письменная (письменный опрос, выполнение практических заданий и т. д.).
- И итоговый контроль в форме экзамена.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3,0 зачетных единицы, 108 часов. Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия – 34 часа для очной формы обучения, и 6 часов для заочной формы обучения, практические занятия – 34 часа для очной формы обучения, и 6 часов для заочной формы обучения, самостоятельная работа – 40 часов для очной формы обучения, и 96 часов для заочной формы обучения.

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью дисциплины «Организационное поведение» является изучение закономерностей организационного поведения личности, современных форм и методов воздействия на ее поведение, принципов формирования групп, объединенных едиными целями и выявление особенностей обоснования методов воздействия на организационное поведение, способствующего повышению эффективности деятельности всей организации.

Задачи дисциплины:

- формирование представления о современных тенденциях развития организационного поведения и основных его подходах;
- научить анализировать поведение индивидов в организации,
- выявлять проблемы межличностных и межгрупповых отношений и возможные реакции на управленческое воздействие;
- применять методы и технологии науки для решения проблем эффективного объединения людей в организации.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВО

Дисциплина «Организационное поведение» относится к базовой части, которая призвана способствовать формированию специальных знаний для выработки у студентов управленческих навыков, которые в дальнейшем будут углубляться в процессе освоения ряда дисциплин образовательной программы.

Дисциплина изучается в 5 семестре третьего учебного года. Основывается на базе дисциплин: «Основы корпоративной культуры», «Социология культуры», «Введение в специальность», «Основы менеджмента социально-культурной деятельности». Является основой для изучения следующих дисциплин: «Управленческие решения», «Основы предпринимательской деятельности в социально-культурной сфере», «Самоменеджмент».

4. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций в соответствии с ГОС ВО направления подготовки 51.03.03 Социально-культурная деятельность:

Общекультурные компетенции (ОК):

№ компетенции	Содержание компетенции
ОК-1	способность использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции
ОК-3	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности
ОК-6	способность работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

Общепрофессиональные компетенции (ОПК):

№ компетенции	Содержание компетенции
ОПК-2	способность находить организационно-управленческие решения в стандартных ситуациях и готовность нести за них ответственность

Профессиональные компетенции (ПК):

№ компетенции	Содержание компетенции
ПК-3	готовность к осуществлению развивающей социально-культурной деятельности всех возрастных групп населения, к организации массовых, групповых и индивидуальных форм социально-культурной деятельности в соответствии с культурными потребностями различных групп населения
ПК-5	способность к использованию современных информационных технологий для моделирования, статистического анализа и информационного обеспечения социально-культурных процессов
ПК-12	готовность к организации творческо-производственной деятельности работников учреждений культуры
ПК-29	готовность к оказанию консультативной помощи специалистам социально-культурной сферы

Согласно требованиям образовательно-профессиональной программы студенты должны **знать**:

- основные понятия и специфику организационного поведения;
- факторы организационного поведения и возможности их использования для достижения целей организации;
- методологию организационного поведения, многообразие теорий и концепций организационного поведения;
- модели и методы теории организационного поведения для решения задач, связанных с управлением организационным поведением.

Уметь:

- применять методологию исследования организационного поведения;
- выделять индивидуальные мотивы для правильного стимулирования работников;
- планировать организационное поведение на всех этапах изменений;
- формировать рабочую группу с учетом ролевого распределения;

- реализовывать организационные коммуникации;
- использовать методы управления организационным поведением на практике.

5. СТРУКТУРА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Названия разделов и тем	Количество часов							
	очная форма				заочная форма			
	всего	в том числе			всего	в том числе		
		л	п	с.р.		л	п	с.р.
Тема 1. Понятие организационного поведения.	9	2	2	5	9	2	-	7
Тема 2. Личность работника как субъект и объект организационного поведения.	9	2	2	5	9	-	-	9
Тема 3. Мотивационная основа организационного поведения.	9	4	4	1	9	2	-	7
Тема 4. Организационная культура как условие формирования организационного поведения.	9	2	2	5	9	-	2	7
Тема 5. Управленческие аспекты организационной культуры.	9	2	2	5	9	-	-	9
Тема 6. Типы взаимоотношений человека и рабочей группы. Групповое поведение.	9	2	2	5	9	-	2	7
Тема 7. Этапы жизни человека в организации.	9	4	4	1	9	2	-	7
Тема 8. Феномен лидерства и руководства в организации.	9	4	4	1	9	-	2	7
Тема 9. Власть и авторитет в организации.	9	4	4	1	9	-	-	9
Тема 10. Поведение организации как целостной системы.	9	2	2	5	9	-	-	9
Тема 11. Современные аспекты организационного поведения.	9	2	2	5	9	-	-	9
Тема 12. Организационное поведение в международном бизнесе.	9	4	4	1	9	-	-	9
Всего часов:	108	34	34	40	108	6	6	96

6. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Понятие организационного поведения.

Организационное поведение как категория эффективности организации. Эволюция взглядов на проблемы организационного поведения. Взаимодействие человека и организации. Организационное окружение. Ожидания человека и организации.

Тема 2. Личность работника как субъект и объект организационного поведения.

Понятие трудового потенциала человека. Профессионализм, его компоненты. Содержание работы менеджера. Роли менеджера в организации. Уровни менеджерских обязанностей.

Тема 3. Мотивационная основа организационного поведения.

Понятие мотивации, ее место в формировании поведения. Теории мотивации. Теория обогащения труда. Механизмы и типологии мотивации работника.

Тема 4. Организационная культура как условие формирования организационного поведения.

Социальная среда организации и организационная культура. Аспекты организационной культуры, ее единство в организации. Содержание организационной культуры. Функции организационной культуры.

Тема 5. Управленческие аспекты организационной культуры.

Формирование, развитие и поддержание культуры в организации. Методики диагностики организационной культуры.

Тема 6. Типы взаимоотношений человека и рабочей группы. Групповое поведение.

Общая характеристика рабочей группы. Индивид и группа. Типы поведения индивида в организации. Факторы делового поведения. Формирование эффективной группы.

Тема 7. Этапы жизни человека в организации.

Вхождение человека в организацию. Условия адаптации. Обучение поведению в организации. Типы поведения. Ролевые аспекты взаимодействия человека и организации.

Тема 8. Феномен лидерства и руководства в организации.

Лидер и менеджер. Личные качества лидера и его умения. Лидерское поведение. Стили руководства.

Тема 9. Власть и авторитет в организации.

Общее понятие власти. Источники власти в организации. Лидерство и власть.

Тема 10. Поведение организации как целостной системы.

Единство цели как основа целостности организации. Понимание организации как целостного организма. Институциональные цели существования организаций. Организация как корпоративный гражданин. Устойчивость организационной системы. Системный подход к оценке эффективности организации.

Тема 11. Современные аспекты организационного поведения.

Становление общинного характера организационного поведения. Организационное поведение в малоуровневых и проектных структурах. Участие персонала в прибылях организации и производственная демократия.

Тема 12. Организационное поведение в международном бизнесе.

Национальная деловая культура и параметры кросс-культурных различий. Типологии национальных бизнес-культур. Организационное поведение в западной и восточной культурах. Особенности ведения бизнеса в разных странах.

7. СОДЕРЖАНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Самостоятельная работа студентов обеспечивает подготовку студента к текущим аудиторным занятиям. Основными формами самостоятельной работы студентов при изучении дисциплины «Организационное поведение» являются работа над темами для самостоятельного изучения и подготовка к практическим занятиям. Результаты этой подготовки проявляются в активности студента на занятиях.

СР включает следующие виды работ:

- работа с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций и учебной литературы;
- поиск и обзор литературы и электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса;
- выполнение домашнего задания в виде подготовки презентации, доклада по изучаемой теме;
- изучение материала, вынесенного на самостоятельную проработку;
- подготовка к практическим занятиям;
- для студентов заочной формы обучения – выполнение контрольной работы;
- подготовка к экзамену.

7.1. ТЕМЫ И ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

Тема 1. Понятие организационного поведения.

1. Организационное поведение как категория эффективности организации.
2. Эволюция взглядов на проблемы организационного поведения.
3. Взаимодействие человека и организации. Организационное окружение.
4. Ожидания человека и организации.

Термины: управление, организационное поведение, организационное окружение.

Выполнить:

1. Что понимается под организационным поведением?
2. Охарактеризуйте этапы развития теории организационного поведения.
3. Раскройте содержание научной дисциплины «Организационное поведение».
4. Каким образом происходит взаимодействие человека и организации?
5. Какие существуют подходы по взаимодействию человека и организации?
6. В чем особенности модели взаимодействия человека и организации?
7. Что понимается под организационным окружением?
8. Какие условия определяют ожидания человека и организации?

Литература: [1 — С – 3-8; 2 — С – 80-86; 3 — С – 72-75; 6 — С – 5-8; 7 — С – 4-12; 8 — С – 9-11].

Тема 2. Личность работника как субъект и объект организационного поведения.

1. Понятие трудового потенциала человека.
2. Профессионализм, его компоненты.
3. Содержание работы менеджера.
4. Роли менеджера в организации.
5. Уровни менеджерских обязанностей.

Термины: трудовой потенциал, личностный потенциал, менеджер, профессионализм.

Выполнить:

1. Что понимается под трудовым потенциалом?
2. Какие факторы влияют на работоспособность человека?
3. Охарактеризуйте структуру личностного потенциала работника.
4. В чем сущность профессионализма работника?
5. Кто является менеджером в организации?
6. Какова роль менеджера в современной организации?
7. Раскройте содержание работы менеджера.
8. Какие различают уровни менеджерских обязанностей?

Литература: [2 — С – 87-90; 3 — С – 86-105; 6 — С – 14-32; 7 — С – 28-46; 8 — С – 51-58].

Тема 3. Мотивационная основа организационного поведения.

1. Понятие мотивации, ее место в формировании поведения.
2. Теории мотивации.
3. Теория обогащения труда.
4. Механизмы и типологии мотивации работника.

Термины: мотивация, вознаграждение, стимулирование.

Выполнить:

1. Что понимается под мотивацией?
2. Охарактеризуйте формы мотивации.
3. Какие существуют теории мотивации?
4. Назовите причины побуждения человека к деятельности.
5. Что означает формирование механизма мотивации?
6. В чем заключается содержательная теория мотивации?
7. Что лежит в основе теории обогащения труда?
8. Какие факторы необходимо учитывать при выборе модели мотивации?

Литература: [1 — С – 294-312; 2 — С – 128-140; 3 — С – 144-192; 4 — С – 376-378; 5 — С – 183-204; 6 — С – 62-88; 7 — С – 74-92; 8 — С – 92-94; 9 — С – 26-41; 10 — С – 130-144].

Тема 4. Организационная культура как условие формирование организационного поведения.

1. Социальная среда организации и организационная культура.
2. Аспекты организационной культуры, ее единство в организации.
3. Содержание организационной культуры.
4. Функции организационной культуры.

Термины: социальная среда, организационная культура.

Выполнить:

1. Что понимается под социальной средой организации?
2. Какие подсистемы входят в систему социальной среды?
3. Дайте определение организационной культуры.
4. Какие различают уровни организационной культуры?
5. В чем заключается понятие субкультуры организации?
6. Что характеризует контркультуру организации?
7. Какие функции выполняет организационная культура?
8. Охарактеризуйте содержание современной организационной культуры.

Литература: [2— С – 203-2088; 3 — С – 486-494; 6 — С – 135-138; 7— С – 96-104; 8 — С – 176-177; 10 — С – 105-118].

Тема 5. Управленческие аспекты организационной культуры.

1. Формирование, развитие и поддержание культуры в организации.
2. Методики диагностики организационной культуры.

Термины: управление организационной культурой, социализация работников.

Выполнить:

1. Что понимается под управлением организационной культурой?
2. Каким образом происходит формирование организационной культуры?
3. Что означает поддержание организационной культуры?
4. Какие факторы влияют на процесс поддержания организационной культуры?
5. В чем специфика диагностики организационной культуры?
6. Какие параметры используются в методике диагностики?
7. Охарактеризуйте организацию по степени авторитаризма.
8. Для чего используется индекс тенденции неопределенности?

Литература: [2— С – 209-215; 3 — С – 496-505; 6 — С – 138-144; 7— С – 105-121; 8 — С – 176-177].

Тема 6. Типы взаимоотношений человека и рабочей группы. Групповое поведение.

1. Общая характеристика рабочей группы.
2. Индивид и группа.
3. Типы поведения индивида в организации.
4. Факторы делового поведения.
5. Формирование эффективной группы.

Термины: индивид, рабочая группа, деловое поведение.

Выполнить:

1. Что понимается под рабочей группой?
2. Каким образом формируются рабочая группа?
3. Объясните специфику поведения индивида в организации.
4. Как происходит формирование поведения индивида в организации?
5. В чем заключается проблема делового поведения?
6. Какие факторы влияют на деловое поведение?
7. Охарактеризуйте содержание процесса формирования эффективной группы.
8. Какие условия необходимы для формирования эффективной группы?

Литература: [1 — С – 9-42; 2— С – 91-102; 3 — С – 110-124; 6 — С – 105-112; 7— С – 122-136; 8 — С – 78-83; 9 — С – 72-78; 10 — С – 149-156].

Тема 7. Этапы жизни человека в организации.

1. Вхождение человека в организацию.
2. Условия адаптации.
3. Обучение поведению в организации.
4. Типы поведения.
5. Ролевые аспекты взаимодействия человека и организации.

Термины: адаптация, обучение, карьера, ротация.

Выполнить:

1. Что означает вхождение человека в организацию?
2. Какие условия необходимы для успешного вхождения?
3. Какие задачи решаются в процессе вхождения?
4. Что понимается под адаптацией работника?
5. Что способствует скорейшей адаптацией работника?
6. Каким образом происходит обучение работника?
7. Охарактеризуйте типы поведения на рабочем месте.
8. Какие выделяют ролевые аспекты взаимодействия человека и организации?

Литература: [1 — С — 102-148; 2— С — 405-422; 3 — С — 125-138; 4 — С — 371-373; 6 — С — 44-51; 7— С — 144-160; 8 — С — 185-187].

Тема 8. Феномен лидерства и руководства в организации.

1. Лидер и менеджер.
2. Личные качества лидера и его умения.
3. Лидерское поведение.
4. Стили руководства.

Термины: лидер, руководитель, стиль управления.

Выполнить:

1. Что понимается под термином «лидер»?
2. Какие подходы существуют в определении лидера?
3. Что представляют собой личные качества лидера?
4. Какие умения присущи лидеру?
5. Подробно охарактеризуйте харизматические качества лидера.
6. В чем заключается сущность лидерского поведения?
7. Какими лидерскими качествами должен обладать руководитель?
8. Какие стили руководства используются в управлении?

Литература: [1 — С — 61-82; 2— С — 107-12; 3 — С — 420-430; 5 — С — 333-346; 6 — С — 113-126; 7— С — 171-182; 8 — С — 84-88; 9 — С — 85-90; 10 — С — 263-272].

Тема 9. Власть и авторитет в организации.

1. Общее понятие власти.
2. Источники власти в организации.
3. Лидерство и власть.

Термины: власть, лидерство, авторитаризм.

Выполнить:

- Что означает взаимодействие человека и организации?
1. Каким образом происходит взаимодействие человека и организации?
 2. Какая роль отводится процессу вхождения человека в организацию?
 3. Какие личностные основы поведения являются значимыми?
 4. В чем проявляются индивидуальное и групповое сопротивление изменениям?
 5. Что представляет собой адаптация работника?
 6. Какие условия необходимо создать для скорейшей адаптации работника?
 7. В чем заключается сущность развития профессиональных качеств работника?

Литература: [1 — С – 83-101; 2— С – 155-164; 3 — С – 420-426; 5 — С – 71-90; 6 — С – 127-134; 7— С – 193-196; 8 — С – 96-98; 10 — С – 285-302].

Тема 10. Поведение организации как целостной системы.

1. Единство цели как основа целостности организации.
2. Понимание организации как целостного организма.
3. Институциональные цели существования организаций.
4. Устойчивость организационной системы.
5. Системный подход к оценке эффективности организации.

Термины: организационная структура, системный подход, эффективность.

Выполнить:

1. Что понимается под единством цели организации?
2. Что означает понимание организации как целостного организма?
3. Какие институциональные цели необходимы для существования организаций?
4. В чем проявляется устойчивость организационной системы?
5. Охарактеризуйте понятие корпоративность.
6. Какие различают типы организационных структур?
7. В чем специфика системного подхода в оценке организации?
8. Какие критерии используются для оценки эффективности организации?

Литература: [1 — С – 238-264; 2— С – 53-56; 3 — С – 523-524; 6 — С – 148-150; 7— С – 12-18; 10 — С – 161-166].

Тема 11. Современные аспекты организационного поведения.

1. Становление общинного характера организационного поведения.
2. Организационное поведение в малоуровневых и проектных структурах.
3. Участие персонала в прибылях организации и производственная демократия.

Термины: общность, проектная структура, производственная демократия.

Выполнить:

1. Что понимается под общинным характером организационного поведения?
2. Охарактеризуйте этапы становления общинного характера.
3. В чем специфика организационного поведения в малоуровневых структурах?
4. Раскройте содержание организационного поведения в проектных структурах.
5. В чем отличие организационного поведения в разных структурах?
6. Что означает производственная демократия?
7. В каких случаях применима производственная демократия?
8. Каким образом происходит участие персонала в оценке состояния организации?

Литература: [2— С – 199-202; 3 — С – 552-557; 4 — С – 136-139; 6 — С – 8-10; 7— С – 215-224].

Тема 12. Организационное поведение в международном бизнесе.

1. Национальная деловая культура и параметры кросс культурных различий.
2. Типологии национальных бизнес культур.
3. Организационное поведение в западной и восточной культурах.
4. Особенности ведения бизнеса в разных странах.

Термины: деловая культура, бизнес культура.

Выполнить:

1. Что понимается под национальной деловой культурой?
2. Охарактеризуйте параметры кросс культурных различий.
3. Какие существуют типологии национальных бизнес культур?
4. Назовите причины появления бизнес культур.
5. Что означает формирование бизнес культуры?
6. В чем заключается организационное поведение в западной культуре?
7. Что лежит в основе организационного поведения в восточной культуре?
8. Какие факторы необходимо учитывать при выборе модели бизнес культуры?

Литература: [2— С – 87-90; 3 — С – 474-482; 4 — С – 374-375; 6 — С – 10-13; 7— С – 260-268; 8 — С – 96-108].

7.2. ЗАДАНИЯ ДЛЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Контрольные работы предусмотрены для выполнения всеми студентами **заочной формы** обучения. Контрольная работа является составной частью самостоятельной работы студента заочной формы обучения по освоению программы дисциплины и предусматривает письменное изложение задания.

Студент выполняет контрольную работу на тему, вариант которой, соответствует последней цифре порядкового номера студента в журнале посещаемости. При подготовке контрольной работы необходимо использовать рекомендованную литературу и оформить ее в соответствии с планом. Изложение должно отличаться композиционной четкостью, логичностью, грамотностью.

Варианты тем контрольных работ:

1. Понятие и сущность организационного поведения.
2. Личность работника как субъект и объект организационного поведения.
3. Мотивационная основа организационного поведения.
4. Организационная культура как основа организационного поведения.
5. Типы взаимоотношений человека и рабочей группы. Групповое поведение.
6. Этапы жизни человека в организации.
7. Феномен лидерства и руководства в организации.
8. Власть и авторитет в организации.
9. Современные аспекты организационного поведения.
10. Организационное поведение в международном бизнесе.

7.3. ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. Организационное поведение как категория эффективности организации.
2. Эволюция взглядов на проблемы организационного поведения.
3. Взаимодействие человека и организации.
4. Организационное окружение.
5. Ожидания человека и организации.
6. Понятие трудового потенциала человека.
7. Профессионализм, его компоненты.
8. Содержание работы менеджера. Роли менеджера в организации.
9. Уровни менеджерских обязанностей.
10. Понятие мотивации, ее место в формировании поведения.
11. Теории мотивации. Теория обогащения труда.
12. Механизмы и типологии мотивации работника.
13. Социальная среда организации и организационная культура.
14. Аспекты организационной культуры, ее единство в организации.
15. Содержание организационной культуры.
16. Функции организационной культуры.
17. Формирование, развитие и поддержание культуры в организации.
18. Методики диагностики организационной культуры.
19. Общая характеристика рабочей группы.
20. Типы поведения индивида в организации.
21. Факторы делового поведения. Формирование эффективной группы.
22. Вхождение человека в организацию.
23. Условия адаптации. Обучение поведению в организации.
24. Типы поведения.
25. Ролевые аспекты взаимодействия человека и организации.
26. Лидер и менеджер.
27. Личные качества лидера и его умения.
28. Лидерское поведение.
29. Стили руководства.
30. Общее понятие власти.
31. Источники власти в организации.
32. Лидерство и власть.
33. Понимание организации как целостного организма.
34. Устойчивость организационной системы.
35. Системный подход к оценке эффективности организации.
36. Организационное поведение в малоуровневых и проектных структурах.
37. Участие персонала в прибылях организации и производственная демократия.
38. Национальная деловая культура и параметры кросс-культурных различий.
39. Типологии национальных бизнес-культур.
40. Организационное поведение в западной и восточной культурах.

8. МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ

Изучение дисциплины «Организационное поведение» осуществляется студентами в ходе прослушивания лекций, участия в практических занятиях, а также посредством самостоятельной работы с рекомендованной литературой.

Лекции по дисциплине проводятся в соответствии с рабочей программой, с использованием демонстрационного сопровождения, которое содержит значительное количество рисунков, схем, таблиц, наглядного материала. С целью активизации учебно-познавательной деятельности студентов при изложении теоретического материала применяются активные методы обучения, которые опираются не только на процессы восприятия, памяти, внимания, а прежде всего на творческое, продуктивное мышление: проблемные лекции, имитационно-моделирующие занятия, обсуждения проблемных вопросов. В ходе проведения лекции студенты конспектируют материал, излагаемый преподавателем, записывая подробно базовые определения и понятия.

Практические занятия проводятся с помощью обучающих тренингов, решение кейсов, применение тестовых технологий, решение творчески прикладных ситуаций, проведения современных мультимедийных презентаций, с применением активных методов обучения.

В процессе обучения для достижения планируемых результатов освоения дисциплины используются следующие методы образовательных технологий:

- методы ИТ – использование Internet-ресурсов для расширения информационного поля и получения информации, в том числе и профессиональной;
- междисциплинарное обучение – обучение с использованием знаний из различных областей (дисциплин) реализуемых в контексте конкретной задачи;
- проблемное обучение – стимулирование студентов к самостоятельному приобретению знаний для решения конкретной поставленной задачи;
- обучение на основе опыта – активизация познавательной деятельности студента посредством ассоциации их собственного опыта с предметом изучения.

Для изучения дисциплины предусмотрены следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная работа студентов и консультации.

9. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ НА ЭКЗАМЕНЕ

Оценка	Характеристика знания предмета и ответов
Отлично (5)	Студент глубоко и в полном объеме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач
Хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.
Удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно четкие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.
Неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы.

10. МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ, УЧЕБНАЯ И РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература:

1. [Аширов Д. А. Организационное поведение : учебник / Д.А. Аширов. — М. : Проспект, 2006. — 360 с.](#)
2. [Веснин В. Р. Менеджмент : учебник / В. Р. Веснин. — 4-е изд., перераб. и доп. — М. : Проспект, 2012. — 616 с.](#)
3. [Виханский О. С., Наумов А. И. Менеджмент : учебник. / О.С. Виханский, А.И. Наумов. — 5-е изд., стереотипн. — М. : Магистр, 2014. — 576 с.](#)
4. [Герчикова И. Н. Менеджмент : учебник / И. Н. Герчикова. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Банки и биржи, 2005. — 480 с.](#)
5. [Гуторова О. О. Адміністративний менеджмент : навч. посібник / О. О. Гуторова, О. М. Стасенко. — Х. : ХНАУ, 2014. — 383 с.](#)
6. [Карташова Л. В. Организационное поведение : учебник / Л. В. Карташова, Н. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. — М. : ИНФРА-М, 2001. — 220 с.](#)
7. [Организационное поведение : учебник для вузов / под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой. — СПб : Питер, 2004. — 277 с.](#)
8. [Резник С. Д., Игошина И. А. Организационное поведение : практикум / С. Д. Резник, И. А. Игошина. — М. : Инфра-М, 2010. — 176 с.](#)
9. [Сладкевич В. П. Современный менеджмент : Опорный конспект лекций / В. П. Сладкевич, А. Д. Чернявский. — 3-е изд., стереотип. — К. : МАУП, 2003. — 152 с.](#)
10. [Хачванкян В. В. Менеджмент предприятия : навч. посібник / В.В. Хачванкян. — К. : Знання, 2005. — 422 с.](#)

Дополнительная литература:

1. Басовский Л. Е. Менеджмент : учеб. пособие / Л. Е. Басовский. — М. : Инфра-М, 2008. — 216 с.
2. Зайцев Л. Г. Организационное поведение : учебник / Л. Г. Зайцев, М. И. Соколова. — М. : Магистр, 2008. — 460 с.
3. Кузьмін О. Є. Основи менеджменту : підручник. / О.Є. Кузьмін, О.Г. Мельник. — 2-е вид., випр. і доп. — К. : Академвидав, 2007. — 464 с.
4. Мартиненко М. М. Основи менеджменту : підручник / М. М. Мартиненко. — К. : Каравела, 2012. — 496 с.
5. Организационное поведение : хрестоматія : учебное пособие / ред.-сост. Д. Я. Райгородский. — Самара : Бахрах-М, 2006. — 752 с.
6. Орехов С. А. Корпоративный менеджмент : учебное пособие / В. А. Селезнев, Н. В. Тихомирова. — 3-е изд. — М. : «Дашков и К°», 2013. — 440 с.
7. Основы менеджмента : учеб. пособие / Под ред. д-ра экон. наук, проф. В.И. Королева. — М. : Магистр, 2008. — 620 с.
8. Осовська Г. В. Комунікації в менеджменті : навч. посібник / Г. В. Осовська. — К. : Кондор, 2003. — 218 с.
9. Резник С. Д. Организационное поведение : учебник / С. Д. Резник. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Инфра-М, 2011. — 460 с.
10. Соснин А. С. Основы теории и практики менеджмента : конспект лекций / А. С. Соснин, Л.В. Мельниченко. — К. : ИЕУ, 2002. — 216 с.
11. Спивак В. А. Организационное поведение и управление персоналом : учеб. пособие / В.А. Спивак. — СПб. : Питер, 2000. — 416 с.
12. Тульчинский Г. Л. Менеджмент в сфере культуры : учеб. пособ. / Г. Л. Тульчинский, Е. Л. Шекова. — . 4-е изд., испр. и доп. — СПб : Лань, 2009. — 528 с.

Интернет-источники:

1. Библиотека рыночной экономики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cemi.rssi.ru/mei/libr.htm>

2. Экономический словарь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://enc-dic.com/economic/>

**11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ
И ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ**

Учебные занятия проводятся в аудиториях согласно расписанию занятий. Для проведения лекционных и практических занятий используются специализированное оборудование, учебный класс, который оснащён аудиовизуальной техникой для показа лекционного материала и презентаций студенческих работ.

Для самостоятельной работы студенты используют литературу читального зала библиотеки ГОУК ЛНР «ЛГАКИ им. М. Матусовского», имеют доступ к ресурсам электронной библиотечной системы Академии, а также возможность использования компьютерной техники, оснащенной необходимым программным обеспечением, электронными учебными пособиями и законодательно-правовой и нормативной поисковой системой, имеющий выход в глобальную сеть Интернет.