

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ
Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»**

Экономический факультет

УТВЕРЖДАЮ
Декан экономического факультета
к.э.н., доцент Олущова Е.В.
" " 20__ г.



Рабочая программа дисциплины

Система корпоративного управления

Направление подготовки магистратуры

38.04.02 Менеджмент

Профиль подготовки магистратуры

Корпоративное управление


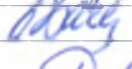

Квалификация выпускника

Магистр

Форма обучения

Заочная

Саратов,
2021

Статус	ФИО	Подпись	Дата
Преподаватель-разработчик	Леванова Лидия Николаевна		
Председатель НМК	Балаш Ольга Сергеевна		
Заведующий кафедрой	Дорофеева Любовь Ивановна		
Специалист Учебного управления			

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «**Организационное поведение**» являются формирование у будущего выпускника системных знаний о закономерностях поведения человека, группы, организации в целом и на этой основе формирование умений и навыков управления индивидуальной и совместной деятельностью в рамках определенных организационных структур, выявление причин недостаточной результативности организации для повышения эффективности ее функционирования в постоянно меняющейся внешней среде.

2. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина «Организационное поведение» Б1.0.04 относится к обязательной части блока Б.1 «Дисциплины».

Необходимыми знаниями для изучения данной дисциплины являются знания, полученные в результате изучения таких дисциплин, как: «Микроэкономика» (продвинутый уровень), «Макроэкономика» (продвинутый уровень), «Система корпоративного управления», «Исследование систем управления», «Корпоративная культура», «Профессионально-личностное развитие», «Коммуникативные технологии». Набор входящих знаний и умений, состоящий в понимании основных философских понятий и методов, закономерностей экономического развития, экономических методов и инструментария для анализа внешней и внутренней среды организации, поведения потребителей, производителей, собственников ресурсов и государства, основных теорий, моделей, стратегий и принципов управления обеспечивают требуемый фундамент готовности обучающегося для изучения современной концепции корпоративного управления и формирования эффективных моделей поведения индивидов, групп, организации в целом в постоянно меняющемся окружении.

Полученные в процессе обучения знания могут быть использованы при изучении таких дисциплин, как «Управленческие решения в корпорации», «Управление персоналом в корпорации», «Психология лидерства», «Организационная психология», «Управление изменениями в корпорации», «Организационная психология», «Корпоративная социальная ответственность», «Этика бизнеса и антикоррупционная политика», «Управление проектом», «Корпоративная культура», «Практика по профилю профессиональной деятельности», «Научно-исследовательская практика».

3. Результаты обучения по дисциплине Организационное поведение

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора (индикаторов) достижения компетенции	Результаты обучения
---------------------------------------	---	----------------------------

<p>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</p>	<p>1.1_М.УК-3. Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует работу команды для достижения поставленной цели.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • теории формирования группового поведения в организации; • преимущества и недостатки групповой работы; • условия и факторы эффективности групповой работы; • критерии и показатели эффективности работы команды. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • создавать условия и факторы для эффективной командной работы; • анализировать и формировать нормы групповой работы; • определять роли членов группы; <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками формирования сплоченной эффективной команды; • методами балансирования групповой работы по ролям, противостояния блокирующим ролям членов группы; • методами расчета эффективности командной работы.
	<p>1.3_М.УК-3. Обладает навыками преодоления возникающих в команде разногласий, споров и конфликтов на основе учета интересов всех сторон.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • стратегии и методы управления конфликтами в группах; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • устранять недостатки групповой работы; • управлять конфликтами в группе. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • методами профилактики и разрешения конфликтных ситуаций.
	<p>1.5_М.УК-3. Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды, организует обсуждение разных идей и мнений.</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • теорию делегирования и распределения полномочий; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • применять основные правила делегирования; • использовать преимущества делегирования. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками подбора подходящих для делегирования сотрудников; • навыками создания благоприятного климата в группе для обсуждения разных идей и мнений.
<p>ОПК-1 Способен решать профессиональ-</p>	<p>ОПК - 1.3 Использует методы и инструменты</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основные бизнес-процессы в организации; • основные теории и модели взаимодействия

<p>ные задачи на основе знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной и управленческой теории, инновационных подходов, обобщения и критического анализа практик управления.</p>	<p>основных теорий и концепций взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства, социализации, управления изменениями и конфликтами для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для выработки рекомендаций по повышению эффективности деятельности как работников, так и организации в целом. Способен управлять развитием организации на основе разработки и реализации на практике эффективных моделей организационного поведения.</p>	<p>людей в организации, включая теории мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства, социализации, управления конфликтами и изменениями;</p> <ul style="list-style-type: none"> • типы организационной культуры и методы ее формирования, поддержания и изменения. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • анализировать эффективность функционирования как работников, так и организации в целом; • организовывать командное взаимодействие для решения управленческих задач; • анализировать формы, принципы и инструменты мотивации персонала, коммуникационные процессы в организации и разрабатывать предложения по повышению их эффективности; • диагностировать организационную культуру, разрабатывать предложения по её совершенствованию и усилению влияния на эффективность функционирования организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • современными моделями взаимодействия личности и организации; • инструментами формирования требуемого организационного поведения: механизмом мотивации работников; методами формирования групп и осуществления эффективного лидерства; формами и стилями коммуникационного процесса; методами профилактики и разрешения конфликтов; тактиками сокращения сопротивления изменениям в организации; • навыками самостоятельного овладения новыми знаниями по теории менеджмента и практике ее применения.
<p>ОПК-4 Способен руководить проектной и процессной деятельностью в организации с использованием современных практик управления,</p>	<p>ОПК-4.1 (часть) Способен управлять проектом, программой внедрения технологических и продуктовых инноваций, программой организационных</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> • основные теории взаимодействия людей в организации, включая теории командообразования, лидерства, управления изменениями; • властный аспект организационного лидерства; • преимущества и недостатки разных коммуникационных стилей и сетей для решения управленческих задач. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> • формировать эффективную проектную

<p>лидерских и коммуникативных навыков, выявлять и оценивать новые рыночные возможности, разрабатывать стратегии создания и развития инновационных направлений деятельности и соответствующие им бизнес-модели организаций</p>	<p>изменений, подбирать исполнителей проекта и <i>формировать проектную команду, опираясь на лидерские качества и лидерские формы власти для организации командного взаимодействия при решении управленческих задач</i></p>	<p>команду для решения управленческих задач на основе лидерских форм власти;</p> <ul style="list-style-type: none"> • перераспределять власть в организации для налаживания командного взаимодействия; • определять соответствие между решаемыми задачами и коммуникационными сетями в группе. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> • навыками формирования коммуникационных сетей, соответствующих особенностям решаемых задач; • методами формирования проектной команды и осуществления эффективного лидерства; формами и стилями коммуникационного процесса; тактиками сокращения сопротивления изменениям в организации.
--	---	--

4. Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы 144 часа.

№ п/п	Раздел дисциплины	Се- местр	Неде- ля семе- стра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Формы промежуточной аттестации (по семестрам)

				Лек-ции	Практические занятия		КСР	
					Общая трудоемкость	Из них – практическая подготовка		
1	Основы организационного поведения	У		2			34	Вопросы для обсуждения, тесты, задание
	Итого за установку: 36 часов			2			34	
2	Поведение индивида	1			1		6	Вопросы для обсуждения, задания
3	Личность и организация	1		2	1		6	Тесты, анализ ситуаций, задания
4	Мотивация и результативность организации	1			1		6	Тесты, анализ ситуаций, задания
5	Формирование группового поведения в организации	1			1		6	Тесты, анализ ситуаций, вопросы, задания
6	Анализ и конструирование организации	1			1		6	Тесты, анализ ситуации, видео-кейс, вопросы
7	Лидерство в организации	1		2	1		6	Тесты, анализ ситуаций, вопросы, задания
8	Коммуникативное поведение в организации	1					6	Тесты, анализ ситуации, вопросы, задания
9	Управление поведением организации	1			1		6	Доклады, тесты, анализ ситуаций
10	Изменения в организации	1			1		6	Тесты, анализ ситуаций, вопросы, задания
11	Социализация индивида в организации	1					6	Тесты, анализ ситуаций, вопросы, задания
12	Управление карьерой	1					6	Анализ ситуаций, вопросы, задания
13	Формирование поведения индивида	1					7	Вопросы для обсуждения, тесты
14	Самоменеджмент	1					7	Вопросы для обсуждения, задания, тесты
15	Организационное поведение в международном бизнесе	1					7	Анализ ситуации, задания
16	Промежуточная Аттестация 9 часов	1						Экзамен
	Итого за 1 семестр 144			6	8		121	Экзамен, контрольная работа

Тема 1. Основы организационного поведения.

Понятие, методы исследования и направления развития организационного поведения. История становления организационного поведения. Понятие и виды организации. Эффективность деятельности организации.

Тема 2. Поведение индивида.

Основа понимания поведения людей в организации. Роль восприятия в поведении человека. Сущность, свойства и процесс восприятия. Законы и эффекты восприятия. Понятие атрибуции, ее типы и эффекты. Формирование впечатлений и управление впечатлениями.

Тема 3. Личность и организация.

Взаимодействие личности и организации в разных моделях организационного поведения. Теории поведения человека в организации. Процесс формирования и развития личности. Личность и работа. Ценности. Критерии ясности личностных ценностей. Изменение ценностей. Установки. Функции установок. Изменение установок. Удовлетворенность трудом, вовлеченность в работу и приверженность организации.

Тема 4. Мотивация и результативность организации.

Сущность и содержание мотивации. Современные теории мотивации. Самоорганизация индивида. Мотивация и стимулирование. Инструментарий стимулирования труда. Принципы формирования системы стимулирования труда. Механизм мотивации. Организация и содержание труда как фактор мотивации. Результативность мотивации.

Тема 5. Формирование группового поведения в организации.

Понятие группы и их виды. Классификация групп. Причины создания формальных и неформальных групп. Стадии развития групп. Характеристики групп. Взаимодействие формальных и неформальных групп в организации. Принятие решений в группе. Преимущества и недостатки работы в группе. Группа и команда: сходство и различие. Модель развития команды. Самоуправляемая команда. Управленческая команда. Условия и факторы эффективности групповой работы. Управление конфликтами в группах.

Тема 6. Анализ и конструирование организации

Задачи анализа. Анализ организационных экономических результатов. Анализ миссии и целей организации. Анализ социального партнерства в организации. Анализ качества трудовой жизни и социально-психологического климата в коллективе. Анализ форм организации деятельности компании.

7. Лидерство в организации.

Природа лидерства. Лидер организации. Истоки и классические исследования лидерства. Эффективный стиль лидерства: подход с позиций

личных качеств; поведенческий и ситуационный подходы. Властный аспект организационного лидерства. Баланс и формы власти. Управленческий аспект лидерства. Делегирование полномочий и ответственности. Современные оценки феномена лидерства.

Тема 8. Коммуникативное поведение в организации.

Понятие и роль коммуникаций в управлении. Процесс коммуникаций, его элементы и этапы. Виды коммуникаций в организации. Классификация коммуникаций. Невербальные коммуникации. Формы межличностных коммуникаций и их барьеры. Формы организационных коммуникаций и их барьеры. Типы коммуникационных сетей. Управление коммуникациями в организации. Коммуникационные стили.

Тема 9. Управление поведением организации.

Содержание, функции и механизм поведения организации, его элементы. Особенности поведения организации на различных этапах жизненного цикла. Корпоративная культура и поведение организации. Факторы, влияющие на формирование корпоративной культуры. Формирование, поддержание и изменение корпоративной культуры. Влияние корпоративной культуры на инновационную деятельность. Перспективы развития корпоративной культуры в России. Формирование и управление репутацией организации. Социальная ответственность организации и ее соотношение с юридической и экономической ответственностью. Области социальной ответственности организации. Аргументы «за» и «против» социальной ответственности. Правительство и социальная ответственность организаций. Реакции организации на социальные требования окружения. Проблемы этики и социальной ответственности в отечественных организациях.

Тема 10. Изменения в организации.

Природа и этапы процесса управления изменениями. Модель плановых изменений в организации. Типы организационных изменений. Управление нововведениями в организации. Формирование инновационной корпоративной культуры. Причины и формы проявления сопротивления работников переменам в организации. Методы преодоления сопротивления изменениям. Концепция организационного развития, ее достоинства и ограничения. Основные свойства организаций будущего и тенденции развития организаций. Индивидуальный стресс и управление стрессом.

Тема 11. Социализация индивида в организации.

Понятие, функции и этапы социализации работников в организации. Обучение при вхождении в организацию. Механизмы и формы социализации. Факторы, способствующие девиации. Классификация преступлений и девиаций на работе. Методы сокращения девиантного поведения персонала.

Тема 12. Управление карьерой

Жизненный цикл работника как объекта управления. Понятие, виды и этапы карьеры. Управление деловой карьерой персонала. Цели карьеры. Ресурсы повышения эффективности использования профессионального потенциала работника. Эффективность карьеры, её критерии, абсолютная и относительная оценка.

13.Формирование поведения индивида.

Понятие поведенческого маркетинга. Понятие и компоненты трудового потенциала работника. Компетенция персонала: понятие и элементы. Управление поведением индивидов внутри организации.

Тема 14. Самоменеджмент.

Необходимость, природа и преимущества самоменеджмента. Инвентаризация своего времени. Инструменты самоменеджмента.

Тема 15. Организационное поведение в системе международного бизнеса.

Факторы международной среды, влияющие на организационное поведение и организационную культуру компаний. Модели межкультурных различий. Особенности формирования организационной культуры российских компаний. Адаптация организаций в международной среде. Факторы, противодействующие и поддерживающие культурную адаптацию.

5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины Организационное поведение

При реализации программы дисциплины Организационное поведение используются различные образовательные технологии: во время аудиторных занятий проводятся лекции с использованием ПК и мультимедийного проектора, в том числе возможно проведение лекций в дистанционной форме на платформе Google Meet; практические занятия ориентированы на применение современных образовательных технологий, включающих анализ конкретных ситуаций, тесты, задания, научные дискуссии по наиболее острым проблемам, связанным с парадоксами развития современного менеджмента, формированием российской модели менеджмента и организационного поведения, с анализом и формированием эффективного поведения индивидов, групп и организаций в целом для их адаптации и выживания в неопределенной среде в долгосрочной перспективе.

Самостоятельная работа студентов подразумевает работу под руководством преподавателей (консультации и помощь в написании рефератов, статей и при выполнении домашних заданий) и индивидуальную работу студента дома, в компьютерном в классе или библиотеке.

Методы обучения, применяемые при изучении дисциплины способствуют закреплению и совершенствованию знаний, овладению умениями и получению навыков в области теории и практики

организационного поведения. Содержание учебного материала диктует выбор методов обучения:

информационно-развивающие – лекция, объяснение, демонстрация, решение задач, тестов, анализ ситуаций, самостоятельная работа с рекомендуемой литературой;

проблемно-поисковые и исследовательские – самостоятельная проработка предлагаемых проблемных вопросов по дисциплине, подготовка презентаций.

Обучающиеся инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья обеспечиваются необходимыми печатными и электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья для организации самостоятельной работы, текущей и промежуточной аттестации в целях успешного освоения дисциплины (дистанционные формы контактов студентов и преподавателей через Интернет; дополнительные консультации, электронные учебные пособия, задания, тесты, и др.)

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием дисциплины, и в целом в учебном процессе они составляют не менее 60% аудиторных занятий.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

Для организации самостоятельной работы студентов подготовлены УМК, ФОС, которые содержат учебно-методический материал по каждой теме: лекции, вопросы для самопроверки и обсуждения, ситуации для анализа, схемы, таблицы, графики, задания, задачи, тесты, терминологический словарь, вопросы для экзамена, темы докладов и рефератов, список литературы (*Дорофеева Л.И.* Организационное поведение: учебник и практикум для бакалавриата. –Саратов: Издат-во «Амирит», 2020. – 482с.)

Такой материал позволяет применять следующие формы самостоятельной работы студентов:

- проработка, закрепление и контроль знаний по некоторым темам курса, выносимым на самостоятельное изучение;
- подготовка электронных презентаций выбранных студентами тем изучаемого курса, в том числе и выносимых на самостоятельное изучение, а также презентаций докладов, рефератов, групповых проектов;
- работа с нормативными документами;
- ответы на контрольные вопросы к каждой теме курса;
- обсуждение дискуссионных проблем на основе вопросов для обсуждения и анализа конкретных ситуаций;

- письменные домашние задания, предполагающие ответы на вопросы к конкретной ситуации, с последующей проверкой и оценкой преподавателем;
- подготовка и проведение деловых игр;
- работа с итоговыми тестами по разделам и по курсу в целом (более 100 тестов) на последнем занятии, проводимом в зачетную неделю, что позволяет подготовиться к зачетам и экзаменам;
- самостоятельная разработка студентами своих тестов по определенным темам курса и обмен ими для контроля знаний друг друга;
- доклады и рефераты, включающие как дополнительную подготовку теоретических вопросов, требующих изучения первоисточников по курсам, так и подготовку вопросов, связанных с анализом практических ситуаций и статистических данных по конкретным предприятиям, корпорациям;
- обсуждение со студентами статей крупных отечественных и зарубежных экономистов, социологов, маркетологов, специалистов в области менеджмента, организационного поведения и др. по актуальным проблемам теории менеджмента;
- участие в научной работе в форме подготовки научных работ для участия в факультетских, университетских, областных и российских конкурсах студенческих работ, а также в форме подготовки и публикации статей в научных сборниках студентов экономического факультета;
- оценка самостоятельной работы студентов на семинарских занятиях и в рамках консультаций.

Пример вопросов для самоконтроля

1. Какие факторы влияют на поведение и успешность деятельности людей?
2. Связаны ли потребности людей с их местом в организации?
3. Какими школами управления и как развивалась концепция мотивации?
4. Какую роль в мотивации играет вознаграждение? В чем разница между внешними и внутренними вознаграждениями?
5. Почему процесс мотивации через потребности является бесконечным?
6. Что люди принимают во внимание, оценивая затраты и результаты труда, а также справедливость вознаграждения?
7. Как работники пытаются восстановить справедливость своего вознаграждения?
8. Почему люди должны считать получаемое за работу вознаграждение справедливым? Что можно предпринять, чтобы люди объективно оценивали себя и других?
9. Теория ожиданий предоставляет много места субъективным ощущениям, это усложняет ее. Поэтому многие менеджеры считают, что сложность

этой теории уменьшает ее ценность для практики. Что вы можете сказать по этому поводу?

10. Какая группа методов управления позволяет наиболее полно мобилизовать творческую активность коллектива?
11. Прокомментируйте пословицу с точки зрения теории подкрепления: «На мёд можно поймать гораздо больше мух, чем на уксус».

Пример вопросов для обсуждения

1. Продолжите фразу с точки зрения эффективной мотивации: «Не можешь – научим, не хочешь – ...».
2. Опрос американских учителей показал, что наиболее значимыми для них были два вознаграждения: убеждение в том, что их работа является важной, и чувство собственной значимости, достижения успеха, выполненного долга. Но они также отметили, что оплата их труда и дополнительные льготы были низкими. Несмотря на это, они продолжали учить детей, стараясь улучшить результат. Объясните это открытие. Удовлетворены ли учителя своей работой?
3. Согласны ли вы с мнением Д. МакКлелланда, что экономический рост страны базируется на величине уровня потребности в достижении, присущей её населению, и что можно резко ускорить развитие целых экономически отсталых наций, стимулируя потребность населения в достижении?
4. Как мотивировать сотрудника, когда он заработал своим трудом и умом многое: квартиру, машину, пополнил счёт в банке, и для него перестаёт действовать денежная мотивация?
5. Прокомментируйте высказывание английского писателя Оскара Уайльда: «Наша жизнь включает в себе только две трагедии. Первая – состоит в том, что не можешь удовлетворить своих желаний, вторая – это когда они уже все удовлетворены. Последняя гораздо хуже первой, в ней-то и лежит настоящая трагедия жизни».
6. Если опытный секретарь обнаружит, что она получает меньше денег, чем вновь нанятая уборщица, то, как она отреагирует? Какие затраты и результаты труда она может оценить, делая это сравнение?
7. Опишите основные элементы теории подкрепления, используя рис. 46. Противопоставьте применение дисциплинарных мер использованию вознаграждений и положительных подкреплений при уклонении от выполнения обязанностей и текучести кадров.
8. Согласны ли вы с утверждением: «Базирующаяся на квалификации оплата труда — пустая трата денег, поскольку компания оплачивает всего лишь потенциальные возможности работников, а не реальные результаты труда».
9. Почему согласно исследованиям некоторых западных рекрутинговых компаний, небольшие компании с численностью персонала 60 – 100 человек больше уделяют внимание денежному компоненту мотивации,

чем крупные, платя на 20 – 60% больше, чем известные в мире компании-бренды?

10. Что хотел подчеркнуть эксперт по управлению кадрами Питер Друкер в следующем высказывании: «Экономические стимулы с течением времени из поощрения превращаются в права. Поощрительные доплаты всегда представляются как вознаграждение за высокое качество работы. Однако они немедленно превращаются в право. Отмена поощрительной доплаты или выплата только некоторой её части воспринимается как наказание. Увеличение требований к материальному вознаграждению быстро разрушает их полезность как стимулов и инструментов управления».

Пример ситуации для анализа

СИТУАЦИЯ ДЛЯ АНАЛИЗА

Рождественские индейки

Руководитель крупного предприятия по производству аэрокосмической техники в Калифорнии решил сделать красивый жест и отблагодарить своих работников, подарив им на Рождество по индейке. Однако возникла проблема: некоторые из работников обратили внимание, что их индейка меньше, чем у коллег. В скором времени жалобы дошли и до руководства – работники, получившие меньшую индейку, решили, что они были наказаны за плохую работу.

Конечно, руководство не могло больше допускать подобных ошибок. Заказ, отправленный поставщику рождественских индеек на следующий год, предусматривал, чтобы все индейки были одного и того же веса. К несчастью, поставщик индеек должен был проинформировать производителя аэрокосмической техники, что, несмотря на требования контракта, бог не создал всех индеек одинаковыми, и поставка тысячи индеек одного веса будет невозможна.

Столкнувшись с этой проблемой, промышленник сделал то, что может придумать только руководитель, – он прикрепил к каждой индейке по этикетке, на которой было отпечатано следующее: «Вес вашей индейки вовсе не обязательно соответствует качеству вашей работы в истекшем году». Жалобы продолжались, и ситуация только ухудшилась. Некоторые из работников говорили, что они предпочли бы иметь возможность выбора между индейкой и ветчиной, другие хотели корзину фруктов и т.д.

Год проходил за годом, и дело дошло до того, что руководство компании вынуждено было нанять на полный рабочий день администратора по индейкам! В конце концов программа ежегодных рождественских индеек рухнула, поскольку руководство обнаружило, что некоторые работники дошли до того, что выбрасывали индеек из своих коробок, заполняли последние инструментом, принадлежащим компании, и таким образом проносили его через охрану.

ВОПРОСЫ

1. Каких целей хотело добиться руководство компании, осуществляя данную программу поощрения работников?
2. За что поощрялись работники?
3. Почему компания не достигла своих целей с помощью равного вознаграждения для всех работников?
4. Стоило ли отказываться от данной программы или её можно было улучшить?

Пример задания

ЗАДАНИЕ 1

Рассмотрите следующий пример и ответьте на поставленные вопросы.

У вас есть два работника: работник **А**, который невероятно талантлив, и работник **В**, простой исполнитель. Вы даёте обоим работникам сходные задания. Работник **А** справляется с заданием досрочно и возвращает отчёт, не содержащий ошибок. Поскольку **А** уже закончил работу, вы даёте ему два дополнительных задания.

Между тем работник **В** не только опоздал, но когда он в конце концов вернул отчёт, который вы от него требовали, в нём было полно ошибок. Поскольку время вас уже поджимало, вы приняли отчёт работника **В**, а затем исправили ошибки сами.

ВОПРОСЫ

1. Какой работник в данном примере поощрен, наказан?
2. Какие принципы распределения были нарушены?
3. К чему приведет такой стиль работы?
4. За что следует поощрять работников?
5. Поясните на этом примере такой важный принцип управления, как *что поощряете, то и получаете*.

Пример тем докладов, рефератов, направлений научных исследований к дисциплине «Организационное поведение»

1. Взаимодействие личности и организации в разных моделях организационного поведения.
2. Процесс формирования и развития личности.
3. Эффективность деятельности организации.
4. Законы и эффекты восприятия.
5. Значение атрибуции в формировании требуемого поведения работников.
6. Применение содержательных теорий мотивации в организационном поведении.

7. Применение процессуальных теорий мотивации в организационном поведении.
8. Мотивация работников и результативность организации.
9. Механизм и результативность мотивации.
10. Системы вознаграждения работников в организации.

Пример тестовых заданий

Методы работы менеджера

1. Как руководитель должен распределять работу между подчиненными?
 - А. Приказом.
 - Б. Учитывая их загруженность.
 - В. Учитывая их пожелания.
 - Г. В соответствии с их возможностями.
2. Как проявляется решительность менеджера?
 - А. Принятием коллективом его решения.
 - Б. Чёткостью принятого решения.
 - В. Быстротой принятого решения.
 - Г. Готовностью идти на риск и принятием на себя ответственности за принятое решение.
3. Каковы наиболее отрицательные последствия авторитарного руководства?
 - А. Злоупотребление властью.
 - Б. Плохая работа коллектива.
 - В. Падение авторитета руководителя.
 - Г. Пассивность сотрудников, отказ от участия в поиске решений стоящих проблем.
 - Д. Текучесть кадров.
4. Как работать с новым членом коллектива?
 - А. Обеспечить минимальную загруженность.
 - Б. Обеспечить высокую загруженность.
 - В. Организовать успех в деятельности.
 - Г. Как со всеми остальными.
5. Как повысить исполнительскую дисциплину подчиненных?
 - А. Конкретизировать распоряжения.
 - Б. Увеличить число исполнителей.
 - В. Уменьшить число исполнителей.
 - Г. Контролировать исполнение.
 - Д. Создать механизмы самоконтроля.
 - Е. Использовать подкрепление такого поведения.
6. Что в первую очередь должен учесть руководитель при анализе поступка члена коллектива?
 - А. Результаты поступка.
 - Б. Личные впечатления.

- В. Способы поступка.
Г. Мотивы поступка.
7. В каком случае руководитель не должен осуждать ошибку подчинённого?
А. Если работник оказался не подготовленным к решению задачи.
Б. Если аналогичная ошибка может быть допущена более квалифицированным работником.
В. Таких случаев нет.
Г. Если ошибка совершена впервые.
8. Может ли руководитель «навязать» подчинённому свою систему ценностей?
А. Да.
Б. Нет.
В. Да, если ценности истинные.
Г. Да, если руководитель авторитетен.
9. Может ли психологическая готовность личности к труду быть временной?
А. Да, если труд не интересен.
Б. Нет.
В. Да.
Г. Определённый ответ дать нельзя.
10. Является ли личность руководителя исходной в характеристике психологического климата?
А. Все зависит от знаний и умений руководителя.
Б. Все зависит от способностей руководителя.
В. Нет.
Г. Да.
Д. Все зависит от способностей коллектива.
Е. все зависит от ситуации.

***Пример вопросов для экзамена
к дисциплине «Организационное поведение»***

1. Понятие, направления развития и методы исследования организационного поведения.
2. Понятие и виды организаций.
3. Поведение индивида в организации, его особенности.
4. Эффективность деятельности организации, её критерии и источники.
5. Сущность, свойства, процесс и значение восприятия.
6. Эффекты процесса восприятия.
7. Понятие атрибуции, её виды и ошибки.
8. Формирование впечатлений и управление впечатлениями.
9. Взаимодействия личности и организации в разных моделях организационного поведения.
10. Теории поведения человека в организации.

***Пример итогового авторизованного тестирования
к дисциплине «Организационное поведение»***

Выберите правильные ответы.

Критерии оценки ответов студентов:

менее 20% правильных ответов соответствуют неудовлетворительной оценке – **0 баллов**;

от 21 до 49% - **2 балла**

от 50 до 65 % – **6 баллов**;

от 66 до 80% – **8 баллов**;

свыше 80% – **10 баллов**.

1. Организационное поведение – это мультидисциплина, которая:
 - А. Анализирует поведение индивидов с целью формирования высокого качества трудовой жизни;
 - Б. Сфокусирована на результативности людей, групп, организации в целом;
 - В. Анализирует и формирует поведение индивидов, групп, организаций с учетом воздействия внешней среды;
 - Г. Формирует социальные нормы, регулирующие трудовую деятельность в организации.
2. Методами исследования ОП являются:
 - А. Тестирование;
 - Б. Эксперимент;
 - В. Групповой анализ ситуации;
 - Г. Интервьюирование;
 - Д. Изучение должностных инструкций;
 - Е. «Адвокат дьявола»;
 - Ж. Социометрические методы.
3. В новых моделях организационного поведения получают воплощение идеи:
 - А. Повышения качества трудовой жизни;
 - Б. Административного контроля;
 - В. Четкого разделения труда;
 - Г. Партисипативного управления;
 - Д. Ориентации на удовлетворение потребностей работников в безопасности, защищенности.
4. Видами организаций являются:
 - А. Партисипативные организации;
 - Б. Некоммерческие организации;
 - В. Организации, имеющие рациональные границы;
 - Г. Эдхократические;
 - Д. Механистические.
5. Российская модель менеджмента стремится к ... модели.
 - А. Американской.
 - Б. Европейской.
 - В. Японской.
 - Г. Смешанной.

6. Современная система взглядов на менеджмент включает:
- А. Использование теории систем.
 - Б. Использование системного подхода.
 - В. Кооперацию и специализацию труда.
 - Г. Отказ от управленческого рационализма.
 - Д. Признание социальной ответственности менеджмента.
7. Принципы менеджмента, отвечающие современному представлению о роли и возможности человека в организации (фирме):
- А. Разделение труда;
 - Б. Стабильность персонала;
 - В. Децентрализация управления;
 - Г. Делегирование полномочий;
 - Д. Доверие людям.
8. Особенности (или характерные черты) эффективной организации:
- А. Оптимизация численности и структуры персонала.
 - Б. Демократичный стиль руководства.
 - В. Устойчивое положение на рынке.
 - Г. Максимальная численность сотрудников.
 - Д. Завоеван сегмент рынка.
 - Е. Систематический рост прибыли.
9. Какой тип корпоративной культуры наиболее подойдет к организации, где необходима быстрая обратная связь с внешней средой, а принятие решений отличается очень большими рисками?
- А. «Клуб».
 - Б. «Крепость».
 - В. «Бейсбольная команда».
 - Г. «Школа».
10. Социальная ответственность организации состоит в:
- А. Создании рабочих мест и получении прибыли.
 - Б. Увеличении прибыли при соблюдении «правил игры», в участии в конкуренции без мошенничества и обмана, в обеспечении дохода акционеров и сохранении рабочих мест.
 - В. Учете интересов общества.
 - Г. Производстве необходимых товаров и эффективном использовании ресурсов.

7. Данные для учета успеваемости студентов в БАРС

Таблица 1. Таблица максимальных баллов по видам учебной деятельности.

1	2	3	4	5	6	7	8	9
Семестр	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Автоматизированное тестирование	Другие виды учебной деятельности	Промежуточная аттестация	Итого
У, 1	4	0	16	20	10	10	40	100

Программа оценивания учебной деятельности студента

Лекции

Посещаемость и активная работа на лекции за один семестр – от 0 до 4 баллов.

Лабораторные занятия не предусмотрены.

Практические (семинарские) занятия

Контроль подготовки и активной работы на семинарских занятиях в течение одного семестра - от 0 до 16 баллов.

Самостоятельная внеаудиторная работа

Оценивается качество и количество выполненных домашних работ, грамотность их оформления, творческий подход к выполнению.

Тема 2. Поведение индивида (домашнее задание: задание № 2. Определить атрибуцию работников и задание № 4 Применение теории атрибуции) – от 0 до 3 баллов.

Тема 3. Личность и организация (домашнее задание: тесты и задание № 1) – от 0 до 3 баллов.

Тема 4. Мотивация и результативность организации (домашнее задание: тесты и задания №№ 1 – 2) – от 0 до 2 баллов.

Тема 5. Формирование группового поведения в организации (домашнее задание: задание №1) – от 0 до 2 баллов

Тема 9. Управление поведением организации (домашнее задание: задание № 4 Определить первичные и вторичные факторы, влияющие на формирование культуры; ситуации для анализа №№ 1,3,4,5) – от 0 до 2 баллов.

Тема10. Изменения в организации (домашнее задание: задание № 1 и ситуация для анализа 1,2) – от 0 до 2 баллов.

Тема 11. Социализация индивида в организации (домашнее задание: задание №1) – от 0 до 2 баллов

Тема 12. Управление карьерой (задание № 2,3) – от 0 до 2 баллов

Тема 15. Организационное поведение в международном бизнесе (домашнее задание: задание №1, ситуации для анализа 1,2) – от 0 до 2 баллов

Автоматизированное тестирование

Максимально можно набрать 10 баллов.

Автоматизированное тестирование осуществляется системой автоматически и баллы заносятся автоматически в соответствующую колонку таблицы после прохождения студентом теста on-line.

Критерии оценки ответов студентов:

менее 20% правильных ответов соответствуют неудовлетворительной оценке – 0 баллов;

от 21 до 49% - 2 балла

от 50 до 65 % – 6 баллов;

от 66 до 80% – 8 баллов;

свыше 80% – 10 баллов.

Другие виды учебной деятельности

Научная и исследовательская деятельность по дисциплине

1. Выступление на конференции – от 0- до 4 баллов.

2. Опубликование статьи – от 0- до 4 баллов.

Подготовка реферата по одной из тем курса с выступлением на одном из семинарских занятий - от 0 до 2 баллов.

Промежуточная аттестация

Проводится в форме устного экзамена

31-40 баллов – ответ на «отлично»

21-30 баллов – ответ на «хорошо»

16-20 баллов – ответ на «удовлетворительно»

10-15 баллов – неудовлетворительный ответ.

Таким образом, максимально возможная сумма баллов за все виды учебной деятельности студента за первый семестр по дисциплине «Организационное поведение» составляет 100 баллов.

Таблица 2.2 Таблица пересчета полученной студентом суммы баллов по дисциплине «Организационное поведение» в оценку (экзамен):

100- 80 баллов	«отлично»
79-66 баллов	«хорошо»
65-35 баллов	«удовлетворительно»
34-0 баллов	«неудовлетворительно»

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля).

а) литература:

1. Леванова, Лидия Николаевна. Развитие системы корпоративного управления в России / Л. Н. Леванова ; ФГБОУ ВО "СГУ имени Н. Г. Чернышевского", Экон. фак. - Саратов : [б. и.], 2017. - 312 с. : табл., ил. - URL: http://elibrary.sgu.ru/uch_lit/2167.pdf. - Библиогр.: с. 303-311
2. Леванова, Лидия Николаевна. Корпоративное управление в презентациях : учебно-наглядное пособие / Л. Н. Леванова ; ФГБОУ ВО "СГУ имени Н. Г. Чернышевского", Экон. фак. - Саратов : [б. и.], 2017. - 364 с. : ил., граф., табл. - URL: http://elibrary.sgu.ru/uch_lit/2165.pdf.
3. Тюлин, А. Е. Корпоративное управление. Методологический инструментарий : учебник / А.Е. Тюлин. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2019. - 216 с. - URL: <http://znanium.com/go.php?id=1019338>. -
4. Вербицкий, В. Г. Из идеального реальному: Что действительно нужно компаниям для применения на практике из corporate governance best practices : учебное пособие / В. Г. Вербицкий. - Москва : ООО "Альпина Паблицер", 2016. - 216 с. - URL: <http://znanium.com/go.php?id=912768>
5. Бочарова, И. Ю. Корпоративное управление : учебник / И.Ю. Бочарова. - 2, перераб. и доп. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2017. - 395 с. - URL: <http://znanium.com/go.php?id=881306>.
6. Тепман, Л. Н. Корпоративное управление : Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям экономики и управления / Л. Н. Тепман. - Корпоративное управление, 2022-03-26. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 239 с. - Книга находится в премиум-версии ЭБС IPR BOOKS
7. Беляева И.Ю., под ред., Харчилава Х.П. Развитие ценностно ориентированного корпоративного управления в России: проблемы и перспективы / Беляева И.Ю., под ред., Харчилава Х.П. - Москва : КноРус, 2019. - 147 с. - Режим доступа: book.ru
8. Вольская Т.Е., Дудин М.Н., Шишалова Ю.С. Корпоративное управление. Бакалавриат. Магистратура / Вольская Т.Е., Дудин М.Н., Шишалова Ю.С. - Москва : Русайнс, 2019. - 200 с. - Internet access. Режим доступа: book.ru

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. Государственный Кодекс Российской Федерации [сайт]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_5142/6c23b984e7fc78fbe96d6ed767f0ae3795005169/
2. Закон «Об акционерных обществах» [сайт]. URL: <http://www.zakonrf.info/zakon-ob-ao/92/>

3. Закона «О рынке ценных бумаг» [сайт]. URL: http://zakonrf.net/o_rynke_tsennykh_bumag/s30.htm
4. Исследования практики корпоративного управления Российским институтом директоров http://rid.ru/wp-content/uploads/2020/12/2020_%D0%98%D1%81%D1%81%D0%BB%D0%B5%D0%B4%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B5-ESG.pdf
5. Письмо Банка России от 10 апреля 2014 г. N 06-52/2463 [сайт]. URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=162007&fld=134&dst=100009,0&rnd=0.6523617414273271#0>
6. Положение Банка России № 454 –П «О раскрытии информации эмитентами эмиссионных ценных бумаг» [сайт]. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_175536/

Windows Vista Business Russian Upgrade, Microsoft Office 2007, Office Professional Plus 2013, Microsoft Windows Professional 7 Russian, Microsoft Office 2007, Microsoft Windows Vista Business, Microsoft Office 2007 Russian Academic, Microsoft Windows Professional 7 R*ussian

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Экономический факультет располагает материально-технической базой, соответствующей действующим противопожарным правилам и нормам и обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работ обучающихся, предусмотренных учебным планом. Лекционные аудитории, оборудованные для проведения интерактивных занятий; аудитории для практических занятий с интерактивными досками, предназначенные для осуществления презентаций и докладов; компьютерные классы, необходимые для компьютерных вычислений; электронная библиотека СГУ.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению и профилю подготовки 38.04.02. *Менеджмент, Корпоративное управление*

Автор к.э.н., доцент



Леванова Лидия Николаевна

Программа одобрена на заседании кафедры менеджмента и маркетинга
29 марта 2021 года, протокол № 8