

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ НИЖЕГОРОДСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ им. Н.И. ЛОБАЧЕВСКОГО»

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

УТВЕРЖДЕНО
решением ученого совета ННГУ
протокол от
«31» 05 2023 г. № 6

Рабочая программа дисциплины (модуля)

«УПРАВЛЕНЧЕСКОЕ ПОВЕДЕНИЕ»

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки / специальность

38.03.01 ЭКОНОМИКА

Направленность образовательной программы

МИРОВАЯ ЭКОНОМИКА

(на английском языке)

Квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

Очная

Нижний Новгород

2023 год

1. Место и цели дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина «Управленческое поведение» относится к числу дисциплин обязательной части ООП.

Место дисциплины в учебном плане образовательной программы	Стандартный текст для автоматического заполнения в конструкторе РПД
Блок 1. Дисциплины (модули) Обязательная часть	Дисциплина Б1.В.ДВ.02.01 Управленческое поведение относится к обязательной части ООП направления подготовки 38.03.01 Экономика.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Формируемые компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	
ПК-1. Способен ориентироваться в основных теоретических и прикладных аспектах международных финансово-экономических отношений и внешнеэкономической деятельности, учитывать данный фактор при обосновании управленческих решений по разработке направлений развития компании	ПК 1.1. Обосновывает управленческие решения с учетом международных финансово-экономических параметров развития компаний, финансовых институтов и рынков	ЗНАТЬ: результаты исследований актуальных проблем управления предприятиями, полученные отечественными и зарубежными исследователями; УМЕТЬ: осуществлять поиск информации по полученному заданию, сбор и анализ данных полученных отечественными и зарубежными исследователями, необходимых для обоснования управленческих решений;	Тесты Практические задания Практические задания
	ПК 1.2. Принимает обоснованные управленческие решения на основе анализа эффективности различных вариантов	ЗНАТЬ: принципы и алгоритм, способы принятия организационно-управленческих решений УМЕТЬ: находить организационно-управленческие решения в различных ситуациях, ВЛАДЕТЬ: умением находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность	Тесты Практические задания Практические задания

		ВЛАДЕТЬ: современными методами сбора, обработки и анализа экономических данных в отечественных и зарубежных источниках	
ПК–2. Способен критически оценивать результаты управленческих решений и разрабатывать предложения по их совершенствованию с учетом критериев эффективности, возможных рисков и социально-экономических последствий	ПК 2.1. Критически оценивает результаты управленческих решений	<p>ЗНАТЬ: теоретические основы и методы диагностики организационных изменений и рисков.</p> <p>УМЕТЬ: критически оценивать принятые решения.</p> <p>ВЛАДЕТЬ: навыками оценки последствий и российской и мировой практикой оценки рисков при принятии решения</p>	<p><i>Тесты</i></p> <p><i>Практические задания</i></p> <p><i>Практические задания</i></p>
	ПК 2.2. Разрабатывает предложения по совершенствованию управленческих решений с учетом критериев эффективности, возможных рисков и социально-экономических последствий	<p>ЗНАТЬ: пути повышения эффективности менеджмента на основе исследований отечественных и зарубежных ученых и практиков;</p> <p>УМЕТЬ: выделять приоритетные направления менеджмента на основе результатов, полученных отечественными и зарубежными исследователями;</p> <p>ВЛАДЕТЬ: прогрессивным инструментарием менеджмента, разработанным отечественными и зарубежными исследователями</p>	<p><i>Тесты</i></p> <p><i>Практические задания</i></p> <p><i>Практические задания</i></p>

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная форма обучения
Общая трудоемкость	3 ЗЕТ
Часов по учебному плану	108
в том числе	

аудиторные занятия (контактная работа):	33
- занятия лекционного типа	16
- занятия семинарского типа	16
самостоятельная работа	75
КСР	-
Промежуточная аттестация – зачёт	-

Содержание дисциплины (модуля)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)	Всего (часы)			В том числе															Самостоятельная работа обучающегося, часы		
				Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них																	
				Занятия лекционного типа			Занятия семинарского типа			Занятия лабораторного типа			Самостоятельная работа			Всего					
	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная			
Тема 1. Сущность теории организационного поведения				2			1									3			12		
Тема 2. Взаимодействие личности и организации				2			1									3			12		
Тема 3. Мотивация трудового поведения персонала				2			2									4			12		
Тема 4. Групповая динамика и командообразование в организации				2			2									4			12		
Тема 5. Конфликты и стрессы в организационном поведении				2			2									4			12		
Тема 6. Коммуникации в организации				2			2									4			12		
Тема 7. Власть и влияние в организации				2			2									4			12		
Тема 8. Изменения и нововведения				1			2									3			12		

в организации																					
Тема 9. Корпоративна я культура				1			2									3			15		
Контроль самостоятел ьной работы	1																				
Промежуточная аттестация: зачет																					
Итого	108			16			16									32			75		

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела	Форма проведения занятия	Форма контроля
1.	Тема 1. Сущность теории организационного поведения	Предмет и содержание курса. Становление организационного поведения в теориях детерминизма, бихевиоризма, фрейдизма и др. Человеческие ресурсы как основы организационного развития. Основные подходы к описанию организационного поведения.	Лекция, семинарские занятия	эссе
2.	Тема 2. Взаимодействие личности и организации	Основы поведения личности в организации. Социализация и адаптация личности в организации. Социальные процессы в организации. Ролевое поведение в организации.	Лекция, семинарские занятия	Кейс-задача
3.	Тема 3. Мотивация трудового поведения персонала	Сущность и значение мотивации. Эволюция подходов к мотивации. Понятийный аппарат теорий мотивации. Содержательные и процессные теории мотивации. Современные подходы и перспективы мотивации.	Лекция, семинарские занятия	Разноуровневые задания
4.	Тема 4. Групповая динамика и командообразование в организации	Рабочие группы, их признаки и виды. Формальные и неформальные группы. Приемы укрепления группового единства.	Лекция, семинарские занятия	Кейс-задача
5.	Тема 5. Конфликты и стрессы в организационном поведении	Понятие, структура и причины конфликтов. Типы конфликтов и их характеристика. Способы управления конфликтами. Сущность и динамика стрессов в организации. Управление персоналом в условиях стресса. Психогигиена стрессов.	Лекция, семинарские занятия	Разноуровневые задания
6.	Тема 6. Коммуникации в организации	Сущность и виды коммуникации. Коммуникативные барьеры и способы их преодоления. Деловое общение как основа коммуникативного поведения.	Лекция, семинарские занятия	Кейс-задача
7.	Тема 7. Власть и влияние в организации	Сущность власти и влияния в организационном поведении. Современные подходы к осуществлению власти и оказанию влияния. Подходы к изучению лидерства: с позиции личных качеств, поведенческий, ситуационный, современный. Стили руководства.	Лекция, семинарские занятия	Разноуровневые задания
8.	Тема 8. Изменения и нововведения в организации	Сущность изменений и нововведений в организации. Процесс управления изменениями и нововведениями. Сопротивление изменениям и нововведениям и их преодоление	Лекция, семинарские занятия	Кейс-задача
9.	Тема 9. Корпоративная культура. Модели национальных деловых культур	Корпоративная культура, ее содержание и формирование. Имидж организации и его формирование. Социальная ответственность и соблюдение общественной этики в деятельности организации. Организационное поведение в международном контексте	Лекция, семинарские занятия	Разноуровневые задания

Практические занятия организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с

будущей профессиональной деятельностью. Практическая подготовка предусматривает решение прикладных заданий, позволяющих выработать практические навыки у студентов в соответствии с выбранным ими видом будущей профессиональной деятельности (аналитическая, расчетная, организационно-управленческая) и закрепленными за дисциплиной компетенциями. Выполняемые практические задания позволяют развить навыки работы с фактическим материалом, умение ориентироваться в реальной ситуации, делать выводы и предложения. На проведение практических занятий в форме практической подготовки отводится 2 часа.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Виды самостоятельной работы студентов, обеспечивающие реализацию цели и решение задач данной дисциплины: изучение основной и дополнительной литературы, подготовка к тестированию, выполнение творческих заданий.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся представлено в разделе 5.2.

Цель самостоятельной работы - подготовка современного компетентного специалиста и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Самостоятельная работа является наиболее деятельным и творческим процессом, который выполняет ряд дидактических функций: способствует формированию диалектического мышления, вырабатывает высокую культуру умственного труда, совершенствует способы организации познавательной деятельности, воспитывает ответственность, целеустремленность, систематичность и последовательность в работе обучающихся, развивает у них бережное отношение к своему времени, способность доводить до конца начатое дело.

Особое место отводится самостоятельной проработке обучающимся отдельных разделов и тем по изучаемой дисциплине. Такой подход вырабатывает у обучающегося инициативу, стремление к увеличению объема знаний, выработке умений и навыков всестороннего овладения способами и приемами профессиональной деятельности.

Изучение рекомендованной литературы следует начинать с учебников и учебных пособий, затем переходить к нормативно-правовым актам, научным монографиям и материалам периодических изданий. Конспектирование – одна из основных форм самостоятельного труда, требующая от студента активно работать с учебной литературой и не ограничиваться конспектом лекций.

Обучаемый должен уметь самостоятельно подбирать необходимую для учебной и научной работы литературу. При этом следует обращаться к предметным каталогам и библиографическим справочникам, которые имеются в библиотеках.

Для аккумуляции информации по изучаемым темам рекомендуется формировать личный архив, а также каталог используемых источников. При этом если уже на первых курсах обучения обучаемый определяет для себя наиболее интересные сферы для изучения, то подобная работа будет весьма продуктивной с точки зрения формирования библиографии для последующего написания выпускной квалификационной работы.

При подготовке к практическому занятию необходимо помнить, что данная дисциплина тесно связана с ранее изучаемыми дисциплинами. На семинарских занятиях обучаемый должен уметь последовательно излагать свои мысли и аргументировано их отстаивать.

Для достижения этой цели необходимо:

- 1) ознакомиться с соответствующей темой программы изучаемой дисциплины;
- 2) осмыслить круг изучаемых вопросов и логику их рассмотрения;
- 3) изучить рекомендованную учебно-методическим комплексом литературу по данной теме;
- 4) тщательно изучить лекционный материал;
- 5) ознакомиться с вопросами очередного семинарского занятия;
- 6) подготовить краткое выступление по каждому вопросу, из вынесенных на семинарское занятие.

Изучение вопросов очередной темы требует глубокого усвоения теоретических основ дисциплины, раскрытия сущности основных положений, проблемных аспектов темы и анализа фактического материала.

При презентации материала на семинарском занятии можно воспользоваться следующим алгоритмом изложения темы: определение и характеристика основных категорий, эволюция предмета исследования, оценка его современного состояния, существующие проблемы, перспективы развития. Весьма презентабельным вариантом выступления следует считать его подготовку в среде Power Point, что существенно повышает степень визуализации, а, следовательно, доступности, понятности материала и заинтересованности аудитории к результатам научной работы студента.

Самостоятельная работа обучаемого при подготовке к экзамену должна учитывать следующее. Контроль выступает формой обратной связи и предусматривает оценку успеваемости обучаемого и разработку мер по дальнейшему повышению качества подготовки.

Бесспорным фактором успешного завершения очередного модуля является кропотливая, систематическая работа обучаемого в течение всего периода изучения дисциплины. В этом случае подготовка к экзамену будет являться концентрированной систематизацией всех полученных знаний по данной дисциплине. В начале изучения рекомендуется внимательно изучить перечень вопросов к экзамену по данной дисциплине, а также использовать в процессе обучения программу, другие методические материалы, разработанные кафедрой по данной дисциплине. Это позволит в процессе изучения тем сформировать более правильное и обобщенное видение существа того или иного вопроса за счет уточняющих вопросов преподавателю; самостоятельного уточнения вопросов на смежных дисциплинах; углубленного изучения вопросов темы по учебным пособиям.

Кроме того, наличие перечня вопросов в период обучения позволит выбрать из предложенных преподавателем учебников наиболее оптимальный для каждого обучаемого, с точки зрения его индивидуального восприятия материала, уровня сложности и стилистики изложения.

После изучения соответствующей тематики рекомендуется проверить наличие и формулировки вопроса по этой теме в перечне вопросов к зачету, а также попытаться изложить ответ на этот вопрос. Если возникают сложности при раскрытии материала, следует вновь обратиться к лекционному материалу, материалам практических занятий, уточнить терминологический аппарат темы, а также проконсультироваться с преподавателем.

Изучение сайтов по темам дисциплины в сети Интернет. Ресурсы Интернет являются одним из альтернативных источников быстрого поиска требуемой информации. Их использование возможно для получения основных и дополнительных сведений по изучаемым материалам.

Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведены в п. 5.2.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс Управленческое поведение (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5291>), созданный в системе электронного обучения ННГУ - <https://e-learning.unn.ru/>

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине (модулю), включающий:

5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	Шкала оценивания сформированности компетенций						
	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки, без ошибок.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений . Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки.	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания но не в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи . Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественным недочетами, выполнены все задания в полном объеме.	Продemonстрированы все основные умения,. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие владения материалом. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне, выше предусмотренного

		программой
зачтено	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «отлично»
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «хорошо»
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно», ни одна из компетенций не сформирована на уровне «плохо»
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.2.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения.

Вопросы к зачёту

Вопросы к зачету по дисциплине «Управленческое поведение»

1. History of the formation and direction of development of organizational behavior
2. Effectiveness of the organization
3. Models of organizational behavior
4. The concept and structure of personality
5. Types of personality and their professional orientation
6. Models of human behavior in the organization
7. Socialization of the individual in the organization
8. Deviant behavior of a person in an organization
9. The essence and content of motivation
10. Modern theories of motivation
11. Motivation and incentives
12. Classification of groups and reasons for uniting people
13. Group and team: the basic principles of construction
14. Stages of group development
15. Factors determining the behavior of group members
16. Process of interaction of people in a group
17. The nature of leadership. Leader of the organization
18. Types of leadership in the organization
19. Managerial Aspect of Leadership
20. Modern assessments of the phenomenon of leadership
21. Communication process in the organization

22. Interpersonal communications and their barriers
23. Management of communications in the organization
24. The organizational culture as the essential part of the management
25. Organizational Culture and Organizational Behavior
26. Main typologies of the Organizational culture
27. How to test the type of Organizational culture?
28. Resistance to changing the Organizational culture
29. Organizational change and stress management
30. The concept of managerial ethics
31. Formation and change of corporate culture
32. Formation and management of the organization's reputation
33. Factors of the international environment affecting the organizational behavior and organizational culture of the company
34. Adaptation of organizations in the international environment

5.2.2. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции «ПК-1».

1. As a manager, one of Joe's duties is to present awards to outstanding employees within his department. Which Mintzberg managerial role is Joe acting in when he does this?
 - a) leadership role
 - b) liaison role
 - c) monitor role
 - d) figurehead role
 - e) spokesperson role
2. According to Mintzberg, one of management's interpersonal roles is _____.
 - a) spokes person
 - b) leader
 - c) negotiator
 - d) monitor
3. Maria works as a manager at an environmental organization. She is currently working on a global warming project and decides what tasks related to creating awareness about the issue need to be done. In addition, she is also deciding which members of her team will work on engaging with the public and which will work on lobbying with the government. She is also assigning people as team members to ensure that tasks are undertaken on time. Which of the following categories of functions is Maria undertaking?
 - a) planning
 - b) organizing
 - c) scrutinizing
 - d) controlling
 - e) envisioning

5.2.3. Типовые тестовые задания для оценки сформированности компетенции «ПК-2»

1. Over the past two decades, business schools have added required courses on people skills to many of their curricula. Why have they done this?

- a) Managers no longer need technical skills in subjects such as economics and accounting to succeed.
 - b) There is an increased emphasis in controlling employee behavior in the workplace.
 - c) Managers need to understand human behavior if they are to be effective.
 - d) These skills enable managers to effectively lead human resources departments.
 - e) A manager with good people skills can help create a pleasant workplace.
2. Which of the following is most likely to be a belief held by a successful manager?
- a) Technical knowledge is all that is needed for success.
 - b) It is not essential to have sound interpersonal skills.
 - c) Technical skills are necessary, but insufficient alone for success.
 - d) Effectiveness is not impacted by human behavior.
 - e) Technical skills do not influence efficiency.
3. Which of the following is best defined as a consciously coordinated social unit, composed of two or more people, which functions on a relatively continuous basis to achieve a common goal or set of goals?
- a) party
 - b) unit
 - c) team
 - d) community
 - e) organization
4. Which of a manager's primary roles requires the manager to define an organization's goals, establish an overall strategy for achieving these goals and develop a comprehensive hierarchy of plans to integrate and coordinate activities?
- a) controlling
 - b) planning
 - c) staffing
 - d) coordinating
 - e) leading

Темы докладов (сообщений) для оценки компетенции «ПК-1».

Темы докладов (сообщений)

1. Понятие «организационного поведения», его структура и теоретические предпосылки изучения.
2. Методы изучения организационного поведения.
3. Взаимосвязь стереотипов «человека работающего» и сегментов организационного поведения.
4. Факторы организационного поведения: люди, организационная структура, технология, внешняя среда.
5. Научающиеся организации: определение, сущность, типы. Специфика организационного поведения в научающихся организациях.
6. Проблема диверсификации рабочей силы в организации: причины и характеристики. Управление диверсификацией в организации.
7. Модели организационного поведения.
8. Ценности и установки личности.

9. Организационная культура: сущность, структура, функции. Сильные и слабые культуры. Доминирующая и субкультура. Стихийная и моделируемая культура. Здоровая и токсичная культура. Адаптивная и фиксированная культура.
10. Методы поддержания организационной культуры.
11. Типы организационных культур: подход К. Камерона и Р. Куинна.
12. Позитивная модель развития отношения работника к организации и ее культуре.
13. Организационные изменения: стадии и этапы.
14. Влияние национальной культуры на особенности организационного поведения.
15. Подходы и методы организационного развития.
16. The concept of "organizational behavior", its structure and theoretical background of the study.
17. Methods of studying organizational behavior.
18. Interrelation of stereotypes of "the person working" and segments of organizational behavior.
19. Factors of organizational behavior: people, organizational structure, technology, external environment.
20. Learning organizations: definition, essence, types. Specificity of organizational behavior in learning organizations.
21. The problem of the diversification of labor in the organization: the causes and characteristics. Managing diversification in the organization.
22. Models of organizational behavior.
23. Values and attitudes of the individual.
24. Organizational culture: essence, structure, functions. Strong and weak cultures. Dominant and subculture. Spontaneous and modeled culture. Healthy and toxic culture. Adaptive and fixed culture.
25. Methods of maintaining organizational culture.
26. Types of organizational cultures: the approach of Cameron and R. Quinn.
27. Types of organizational cultures: the approach of Goffee and Jones.
28. A positive model for the development of the worker's attitude to the organization and its culture.
29. Organizational changes: stages and stages.
30. The influence of national culture on the characteristics of organizational behavior.
31. Approaches and methods of organizational development.

Темы докладов (сообщений) для оценки компетенции «ПК-2».

32. Группа: причины возникновения, признаки, этапы формирования, типы
33. Роль, статус в группе. Сплоченность группы.
34. Традиционные и современные подходы к трудовой мотивации сотрудников.
35. Проектирование рабочего места как одно из направлений трудовой мотивации сотрудников.
36. Мотивация и стимулирование. Мотивационные типы. Формирование стимулирующей политики.
37. Современные и традиционные подходы к мотивации персонала
38. Внутриличностный конфликт.
39. Межличностный конфликт: источники, стратегии разрешения, возможности анализа.
40. Межгрупповой конфликт.
41. Стресс на рабочем месте: определение, причины, последствия, способы преодоления.
42. Базовые и новые теории лидерства.
43. Принятие управленческого решения: стадии, модели, стили.
44. Принятие управленческого решения: способы реализации управленческих решений, контроль и оценка выполнения управленческого решения.
45. Восходящие, нисходящие и горизонтальные коммуникации в организации.
46. Коммуникативные помехи и барьеры. Методы их преодоления. Типы, преимущества и недостатки «виноградной лозы».

1. Group: causes of occurrence, signs, stages of formation, types
2. Role, status in the group. The unity of the group.
3. Traditional and modern approaches to employee motivation.
4. Designing the workplace as one of the areas of employee motivation.
5. Motivation and incentives. Motivational types. Formation of an incentive policy.
6. Modern and traditional approaches to staff motivation
7. Intrapersonal conflict.
8. Interpersonal conflict: sources, resolution strategies, analysis capabilities.
9. Intergroup conflict.
10. Stress in the workplace: definition, causes, consequences, ways to overcome.
11. Basic and new theories of leadership.
12. Adoption of managerial decision: stages, models, styles.
13. Adoption of management decision: ways to implement management decisions, control and evaluate the implementation of management decisions.
14. Ascending, descending and horizontal communications in the organization.
15. How is the typical large corporation of today is organized in contrast to how that same organization was probably organized in 1970s?
16. Communicative hindrances and barriers. Methods for overcoming them. Types, advantages and disadvantages of "grapevine".

Эссе для оценки компетенции ПК-1,2:

1. Поведение – это зеркало, в котором каждый демонстрирует свой образ (И. Гете);
2. Вы можете забрать мои фабрики, сжечь мои здания, но оставьте мне моих людей, и я все восстановлю (Г. Форд);
3. Главное воздействие на производительность труда оказывают не условия труда сами по себе, а внимание к персоналу (Т. Питерс);
4. Ставя на первое место людей, вы никогда не совершите ошибки даже в вопросе делания денег (М. Маркс, компания Marx & Spencer);
5. Люди, продукция, деньги – ключевые элементы бизнеса. Но люди – самое важное. Самая главная проблема руководителя – проблема отношений с людьми (из инструкции для менеджеров фирмы Toyota Motors Corporation).
6. Стил ь управления известного Вам руководителя. Какие Вы можете дать рекомендации по его совершенствованию?
7. Партнерство в современной организации: проблемы и перспективы
8. «Мой секрет успеха заключается в умении понять точку зрения другого человека и смотреть на вещи и с его, и со своей точек зрения» (Г. Форд)
9. Создать трудоспособный коллектив единомышленников и энтузиастов несравненно труднее, чем построить самый хороший самолет (С. Ильюшин)
10. Групповая сплоченность: достоинства и недостатки

Темы рефератов:

- Структура модели взаимодействия человека и организационного окружения.
- Обучение человека при вхождении в организацию.
- Модификация роли и личности.
- "Промежуточная" культура новых членов организации.
- Управление процессом вживаемости в организацию.
- Адаптация личности к организационному окружению.
- Стимулирование потребностей.
- Влияние групп потребностей на поведение человека.
- Практическая ценность теорий мотиваций.
- Менеджер и построение действенной системы мотивирования людей.
- Построение коммуникационных сетей.
- Источники власти и средства ее реализации.
- Конфликт как индикатор культуры организации.
- Лидерство как специфический тип управленческого взаимодействия.
- Соотношение лидерства и руководства.
- Оценка лидерства в группах.
- Новые подходы к способностям лидера решать проблемы.
- Методы и стили разрешения конфликтов.
- Уровни организационной культуры.
- Управление процессом изменения культуры.
- Структура моделей организационной культуры.
- Влияние культуры народа на формирование организационной культуры.
- Организационная культура и переходные процессы в организации.

Примеры практических контрольных заданий

Примеры кейс-задач

Задание 1. Задание для анализа особенностей восприятия работы менеджеров в организации, с точки зрения их взаимодействия с коллективом (ОК-5)

Топ менеджеры часто принимают ошибочные решения в виду того, что плохо представляют многие детали в работе своих подчиненных. В связи с этим на некоторых предприятиях стала использоваться практика «смотрящего менеджмента»: менеджеры составляют свое расписание так, чтобы регулярно находить время на «прогулку» вокруг работающего персонала. Они общаются с рядовыми сотрудниками и заводят новые контакты в компании.

Данная практика была использована Биллом Ньюлетт и Дейвом Пакард, которые стремились узнать больше о сложностях и возможностях, с которыми сталкивались их работники. Следом за ними многие другие компании перешли на такой стиль управления и увидели в нем много преимуществ по сравнению с традиционным офисным подходом.

Популярная телепередача «Тайный Босс» пошла дальше и провела ряд социальных экспериментов. Ряд топ менеджеров крупнейших компании инкогнито были внедрены в работу рядового персонала других компаний. По завершении эксперимента внедренные менеджеры признались, что эксперимент показал им, насколько сложную и разностороннюю работу выполняет персонал, и как много навыков требуется, чтобы выполнить ее качественно. Они также сказали, что полученный опыт научил их много новому в ведении бизнеса и в совершенствовании ряда бизнес процессов.

Несмотря на определенные преимущества, практика «смотрящего менеджмента» имеет ряд недостатков. Во-первых, время, которое менеджеры проводят, прогуливаясь среди работников, - это время, которые они могли бы посвятить на выполнение своих непосредственных обязанностей: анализ, координация, стратегическое планирование. Во-вторых, менеджмент, основанный на субъективных впечатлениях, полученных от общения с персоналом и осмотра рабочих мест, противоречит научному менеджменту, который исходит из результатов исследований при принятии управленческих решений. В-третьих, менеджеры могут восприниматься служащими как бездельники и надсмотрщики, что подрывает уважение и доверие к руководству. Внедрение подобного подхода требует серьезной подготовки и готовности минимизировать негативные последствия.

Вопросы:

1. Что нового могут менеджеры усвоить, прогуливаясь по компании и общаясь с её сотрудниками, в сравнении с отчетами о деятельности организации?
2. Будучи работником такого предприятия, как бы вы отнеслись к такой практике? Знание о том, что топ менеджеры время от времени взаимодействуют со служащими непосредственно на их рабочем месте, повлияло бы на Ваше восприятие ценностей организации?
3. Как еще руководство компании может получать информацию о ежедневных бизнес операциях, происходящих в организации?
4. Что следует предпринять менеджерам, чтобы минимизировать негативные последствия подобного подхода?

Задание 2. Задание для анализа типа личности и способности управлять группой (ПК-9)

Вероника Матвеевна - старший мастер, 31 год. Это подвижная женщина, которая постоянно куда-то торопится, бежит, появляется то там, то здесь. Когда она беседует с кем-то, постоянно меняет позу, вертит что-то в руках, отвлекается, разговаривает сразу с несколькими людьми. Ее легко заинтересовать всем новым, но она сравнительно быстро остывает. Преобладающее настроение - веселое, бодрое. На вопрос: "Как дела?" - отвечает с улыбкой: "Очень хорошо", хотя иногда оказывается, что в свою очередь дела и на работе, и в личной жизни не так уж хороши. Про свои достижения радостно объявляет всем: "Вот, начальник цеха опять похвалил". Огорчений не скрывает, рассказывает о них, но всегда бодро добавляет: "Это как-то случайно получилось, не так уж трудно исправить..."; "В этом никто не виноват..."; "Это не так уж и трудно исправить". Здесь интересен следующий аспект. Иногда огорчается, даже плачет, но недолго. Быстро успокаивается и снова смеется. Мимика живая. Несмотря на живость и непоседливость, ее легко дисциплинировать, она охотно прислушивается к советам, старается их выполнить. В делах, особенно трудных, проявляет большую энергию и заинтересованность, крайне работоспособна. Легко сходится с новыми людьми. Ее охотно слушают в коллективе, считают хорошим человеком. Быстро привыкает к новым требованиям.

Лев Викторович - бухгалтер, 38 лет. Спокоен, малоразговорчив. Окружающие говорят, что он туповат, но работает Лев Викторович хорошо: никогда не делает ошибок в расчетах. Обычно не ссорится. Единственная ссора была связана с тем, что однажды, когда он был в отпуске, его стол был вынесен из кабинета и заменен новым. После возвращения из отпуска он в резкой форме потребовал вернуть стол. Требование было удовлетворено, и Лев Викторович успокоился. Сослуживцы считают, что очень увлечен работой, так как забывает об обеде и не ходит в столовую. Привязан к своей семье. Хороший отец. Главный бухгалтер уважает его за аккуратность и добросовестность в работе, но говорит, что Лев Викторович необычайно упрям, и заставить его выполнить работу, которую он не хочет делать, невозможно.

Константин Анатольевич - инженер, 37 лет. Важно заметить, что он очень впечатлителен. Малейшая неприятность выводит его из равновесия, он грустит и переживает по каждому пустяку. Стоит сказать, что расстраивается, в случае если кто-то проявляет к нему невниманье. Однажды Константин Анатольевич сильно огорчился, когда не смог сразу найти на столе нужный документ, и потом жаловался на головную боль, хотя документ скоро был найден. Очень обидчив. Болезненно переживает всякую обиду. Мечтателен. Часто во время работы задумчиво смотрит в окно или на противоположную стену. Не принимает участия в шумных спорах товарищей. Покорно подчиняется всем правилам внутреннего распорядка, никогда их не нарушает. Пассивен в коллективе. Проявляет неверие в свои силы. Его можно легко убедить в том, что он ошибся или выбрал неправильный путь. При встрече с трудностями опускает руки и отступает, стараясь больше с ними не сталкиваться. В случае в случае если его никто не задает, не обижает, не проявляет пристального внимания к его работе, то он хорошо работает, выполняет все задания аккуратно и в срок.

Татьяна Алексеевна - менеджер, 40 лет. Это безгранично увлекающаяся натура. Часто берет работу не по силам, до крайности подвижна. Она в любую минуту готова

сорваться с места и "лететь" в любом направлении. Ее руки не находят покоя; она быстро и часто поворачивает голову в разные стороны. Татьяна Алексеевна вспыльчива. Задание понимает сразу, но в работе делает много ошибок из-за торопливости и невнимательности. Она резко переходит от смеха к гневу, и наоборот. Татьяна Алексеевна очень инициативна. Всех "засыпает" вопросами. Злопамятна. С огромным энтузиазмом берется за все новое, но не может довести дело до конца, так как оно теряет для нее интерес. Очень любит, когда ее хвалят и ставят в пример, на критику сердится и может сорваться, а на тех, кто критикует, затаивает злобу.

Вопросы:

1. Определите тип личности каждого персонажа по нескольким типологиям. Опишите их психологический портрет.
2. Каковы основные потребности этих людей? Как они удовлетворяют свои потребности?
3. Часто ли кто-нибудь из них испытывает состояние фрустрации и как он выходит из него?
4. Какие из предложенных типов личностей наиболее склонны к стрессам?
5. В каких производственных ситуациях данные люди будут наиболее эффективны? Как можно использовать потенциал каждого?
6. Кто из этих сотрудников склонен к командной работе? Поясните свой ответ.
7. Опишите ваш метод управления организационным поведением каждого из них.

Примеры разноуровневых заданий

Задание 1.

Раскрыть способность кооперироваться с коллегами для достижения общих целей (ОК-5).

1. Представьте себе две ситуации:
 - когда вы проводили процесс социализации другого человека;
 - когда проводился процесс вашей социализации.Опишите каждую из ситуаций.
2. Определите, какие стратегии социализации использовались в каждой ситуации. Затем обсудите их с одним из товарищей по группе и придите к общему выводу.
3. Вместе со всей группой сравните стратегии, использовавшиеся в этих ситуациях, ответив на следующие вопросы:
 1. С помощью каких стратегий проводился процесс социализации участников? Какие модели вы видите?
 2. Какие стратегии использовали участники, когда они сами проводили процесс социализации других людей? Какие модели вы видите?
 3. Какие чувства вы испытывали при реализации каждой из этих стратегий?
 4. В каких случаях вы сталкивались с ролевым конфликтом, ролевой неопределенностью?
 5. В каких случаях вы испытывали стресс?
 6. Какие стратегии были эффективны и почему?
 7. Какие стратегии связаны с ролевым конфликтом? ролевой неопределенностью? стрессом?

Задание 2.

Раскрыть способность организации групповой работы (ПК-9)

Опишите свою учебную группу с точки зрения теории формальных и неформальных групп:

- На основе чего сложились неформальные группы?
- Есть ли между ними противостояние или, наоборот, группы готовы объединяться и сотрудничать? Если да, то по какому поводу?
- Влияет ли руководство/преподаватель/староста группы на деятельность людей через неформальные группы или неформальных лидеров?
- Создаются ли в рамках учебной группы формальные группы, например рабочие, для решения каких-то конкретных задач?

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Carolina Machado Organizational Behaviour and Human Resource Management (2019) <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-66864-2>
2. Управленческое поведение (<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5291>),

б) дополнительная литература:

1. Helmy H. Baligh Organization Structures: Theory and Design, Analysis and Prescription (2006) <https://link.springer.com/book/10.1007/0-387-28317-X>
2. Richard M. Burton, DortheDøjbakHåkonsson, Bo Eriksen Organization Design (2006) <https://link.springer.com/book/10.1007/0-387-34173-0>
3. Ásthildur Elva Bernhardsdóttir Crisis-Related Decision-Making and the Influence of Culture on the Behavior of Decision Makers (2015) <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-20714-8>
4. Jens Hutzschenreuter Management Control in Small and Medium-Sized Enterprises (2009) <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-8349-8395-4>
5. Albert Fleischmann, Werner Schmidt Subject-Oriented Business Process Management (2012) <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-642-32392-8>
6. Min Zhu Business, Economics, Financial Sciences, and Management (2012) <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-642-27966-9>
7. S.R. de Silva Human Resource Management, Industrial Relations and Achieving Management Objectives (1998) <http://lib.myilibrary.com/Open.aspx?id=4020>
8. Ina Ehnert Sustainable Human Resource Management(2009) <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-7908-2188-8>
9. Maike Andresen, Christian Nowak Human Resource Management Practices (2015) <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-08186-1>
10. Helen Shipton, PawanBudhwar Human Resource Management, Innovation and Performance (2016) <https://link.springer.com/book/10.1057/9781137465191>
11. Matthias Zeuch Handbook of Human Resources Management (2016) <https://link.springer.com/referencework/10.1007/978-3-662-44152-7>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. The official web site of Federal State Statistics Service – URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/en/main/
2. The official web site of Government of Russian Federation – URL: <http://government.ru/en/>
3. The official web site of Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) – URL: <http://www.oecd.org/>
4. The official web site of the Central Bank of Russian Federation – URL: <http://www.cbr.ru/eng/>
5. The official web site of the International Monetary Fund – URL: <http://www.imf.org/>
6. The official web site of the Ministry of Finance – URL: <http://old.minfin.ru/en/>
7. The official web site of the UNCTAD (United Nations Conference on Trade and Development) – URL: <http://www.unctad.org/>
8. The official web site of the World Trade Organization – URL: <http://www.wto.org/>
9. The official web site of World Bank – URL: <http://www.worldbank.org/>
10. MS Windows 7 (лицензия на ГОУ ВПО ННГУ им. Н.И. Лобачевского, идентификатор 47276400),
11. Microsoft Office 2007 Профессиональный + (лицензия на ГОУ ВПО ННГУ им. Н.И. Лобачевского, идентификатор 47729513),
12. Kaspersky Endpoint Security 10 for Windows (лицензия на ГОУ ВПО ННГУ им. Н.И. Лобачевского, №1096-160712-081443-850-73)

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а для самостоятельной работы студентов используются специальные помещения, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие примерным программам дисциплин (модулей), рабочим учебным программам дисциплин (модулей).

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению 38.03.01 «Экономика», профиль «Мировая экономика».

Автор:

к.э.н., доцент

_____ О.В.Петрова

Зав. кафедрой «Мировой

экономики и

таможенного дела» ИЭП

ННГУ им.

Н.И. Лобачевского,

д.э.н., доцент

_____ М.Л. Горбунова

Рецензент:

Директор по персоналу

ООО «Юнилин»

_____ Погодина Г.В.

Программа одобрена на заседании методической комиссии Института экономики и предпринимательства от 14.11.2022, протокол № 6.