

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский
Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского»

Факультет социальных наук

УТВЕРЖДЕНО
Ученым советом ННГУ,
14 декабря 2021 года, протокол № 4

Рабочая программа дисциплины (модуля)

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ

Уровень высшего образования
бакалавриат

Направление подготовки / специальность
39.03.01 Социология

Направленность образовательной программы
Социальная теория и комплексный анализ данных

Форма обучения
очная

Нижний Новгород
2022

Лист актуализации

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК
_____ 2019 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2019-2020 учебном году на заседании кафедры

Протокол от 12.04.2019 2019 г. № 12
Зав. кафедрой общей социологии и социальной работы ФСН Саралиева З.Х.

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК
_____ 20__ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2020-2021 учебном году на заседании кафедры

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК
_____ 2021 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК
_____ 20__ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для
исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры

Протокол от _____ 20__ г. № ____
Зав. кафедрой _____

1. Место дисциплины в структуре ООП

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.02 «Организационное поведение» относится к дисциплинам по выбору в части, формируемой участниками образовательных отношений.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	
УК-2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1. Определяет круг задач в рамках поставленной цели, определяет связи между ними УК-2.2. Предлагает способы решения поставленных задач и ожидаемые результаты; оценивает предложенные способы с точки зрения соответствия цели проекта УК-2.3. Планирует реализацию задач в зоне своей ответственности с учетом имеющихся ресурсов и ограничений, действующих правовых норм УК-2.4. Выполняет задачи в зоне своей ответственности в соответствии с запланированными результатами и точками контроля, при необходимости корректирует способы решения задач УК-2.5. Представляет результаты проекта, предлагает возможности их использования и/или совершенствования	Знать 1: Процесс целеполагания и способы достижения целей, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений. Знать 2: Особенности взаимодействия с разными социальными группами населения. Знать 3: Этические нормы и основные модели организационного поведения. Уметь 1: Определять круг задач в рамках поставленной цели, определять связи между ними. Уметь 2: Применять способы решения поставленных задач, устанавливать конструктивные отношения в коллективе, работать в команде для достижения общего результата. Уметь 3: Представлять результаты проекта, возможности их использования и/или совершенствования Владеть 1: Навыками планирования реализации задач в зоне своей ответственности Владеть 2: Технологиями эффективной коммуникации; навыками работы по установлению контактов с социальным окружением гражданина с учетом национальных и региональных особенностей быта и семейного воспитания.	Задания репродуктивного уровня Тестовые задания Эссе Дискуссия Работа с кейсом Реферат
УК-3 Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1. Определяет свою роль в социальном взаимодействии и командной работе, исходя из стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели УК-3.2. При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе учитывает	Знать 1: Роли в социальном взаимодействии и командной работе, стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели. Знать 2: Базовые и профессионально-профилированные основы организационно-управленческих решений; специфику управленческой деятельности.	Задания репродуктивного уровня Тестовые задания

	особенности поведения и интересы других участников УК-3.3. Анализирует возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, и строит продуктивное взаимодействие с учетом этого УК-3.4. Осуществляет обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивает идеи других членов команды для достижения поставленной цели УК-3.5. Соблюдает нормы и установленные правила командной работы; несет личную ответственность за результат	Уметь 1: Анализировать возможные последствия личных действий в социальном взаимодействии и командной работе, нести личную ответственность за результат Уметь 2. Осуществлять обмен информацией, знаниями и опытом с членами команды; оценивать идеи других членов команды для достижения поставленной цели. Владеть 1: Навыками соблюдения норм и установленных правил командной работы, Владеть 2: Способностями выявления и анализа проблем в организационно-управленческой сфере.	Эссе Дискуссия Работа с кейсом Реферат
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

3. Структура и содержание дисциплины

3.1. Трудоемкость дисциплины

	очная форма обучения
Общая трудоемкость	1 ЗЕТ
Часов по учебному плану, в том числе	36
аудиторные занятия (контактная работа):	20
- занятия лекционного типа	10
- занятия семинарского типа	10
самостоятельная работа	15
Промежуточная аттестация – зачет	Зачет – 1

3.2. Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе				
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них				Самостоятельная работа обучающегося, часы
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Занятия лабораторного типа	Всего	
Тема 1. Основы теории организационного поведения. Основные концепции и теории бихевиоризма	6	1	1		2	2
Тема 2. Личность в организации. Феномен лидерства.	6	1	1		2	2
Тема 3. Методы исследования поведения персонала в современных организациях на микро-уровне	7	1	2		3	1

Тема 4. Групповое поведение. Факторы эффективности групповой работы. Власть и влияние в организации.	10	2	2		4	2
Тема 5. Управление конфликтами и стрессами в организации	6	1	1		2	2
Тема 6. Организационная культура. Управление организационными изменениями	6	1	1		2	2
Тема 7. Формирование мотивационной структуры работника. Разработка системы стимулирующих мер	8	2	1		3	2
Тема 8. Зарубежный опыт руководства: сравнительный анализ	6	1	1		2	2
Итого:		10		10	20	15

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа, групповых или индивидуальных консультаций.

Промежуточная аттестация проходит в форме зачета.

Занятия семинарского типа (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:

- обсуждение практических вопросов на занятии,
- выполнение самостоятельной работы с анализом конкретной ситуации (кейса) с решением прикладной задачи.

На проведение практических занятий в форме практической подготовки отводится 8 часов.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем образовательной программы: экспертно-диагностических и научно-исследовательских;
- компетенций (п.1 данной РПД).

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Задание к теме 1.

А) Написание эссе¹ на тему, предложенные преподавателем. Эссе должно обязательно включать анализ научных источников по теме. Объем работы – 6-8 тыс. п.зн.

Темы (проблемные направления) эссе (по выбору студента):

- Биологические, психологические, социальные и культурные факторы, определяющие специфику индивидуального поведения;
- Специфика процессов социализации в условиях профессиональной деятельности.

¹ Автор-составитель – Курамшев А.В., ассистент кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ФГБОУ ВПО «Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского».

Б) Составление таблицы ключевых положений концепций основоположников науки об организационном поведении (Дж.Б. Уотсон, Б.Ф. Скиннер, Дж.К. Хоманс, П.М. Блау, Р.М. Эмерсон)

Автор концепции (возможна краткая биографическая справка)	Основные идеи и положения концепции
например, Джон Уотсон (1878-1958)	1. Сформулировал кредо бихевиоризма: «Предметом изучения является поведение»; 2. Анализ поведения должен носить строго объективный характер и ограничиваться внешне наблюдаемыми реакциями.
...	...

Задание к теме 2.

А) Составление таблицы классификации типологий личности:

Типология, (автор(ы))	Основное положение теории
например, Карл Юнг шкала "Экстраверсия – интроверсия"	разработана классификация эго-направленности; выявлено, что функционирование психической сферы одних людей ориентировано преимущественно на объект – внешние условия, в то время как источником психической деятельности других людей является субъект – внутренние факторы.
...	...

Б) Составление образа лидера.

Для описания образа лидера воспользуйтесь сначала существительными, затем прилагательными и глаголами. На основе устных высказываний каждого участника группы составьте комплексный портрет эффективного руководителя-лидера.

Г) Работа с кейсом "Какие они разные!"

Задача: Прочитайте описание ситуации. Выделите главные характеристики представленных персонажей. На основе знаний типологий личности, ответьте на предложенные вопросы.

Описание:

Вероника Матвеевна — старший мастер, 31 год. Это очень 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 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...»; «В этом никто не виноват...»; «Это не так уж и трудно исправить».

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 в 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 он очень увлечен работой, так как забывает об обеде и не ходит в столовую.

Очень привязан к своей семье. Хороший отец.

Главный бухгалтер уважает его за аккуратность и добросовестность в работе, но говорит, что Лев Викторович необыкновенно упрям и заставить его выполнить работу, которую он не хочет делать, невозможно.

Константин Анатольевич — инженер, 37 лет. Он очень впечатлителен. Малейшая неприятность выводит его из равновесия, он грустит и переживает по каждому пустяку. Очень расстраивается, если кто-то проявит 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.

Если его никто не задевает, не обижает, не проявляет пристального внимания к его работе, то он хорошо работает, выполняя 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?
3. Как они удовлетворяют свои потребности? Часто ли кто-нибудь из них испытывает состояние фрустрации и как он выходит из него?
4. Опишите ваш метод управления каждым из них.

Задание к теме 3.

А) Изучите следующие статьи. Выделите основные категории, которые используют авторы, объясните их значение.

Доминяк В.И. Возможность реализации мотивов как предпосылка организационной лояльности (Научно-технические Ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Гуманитарные и общественные науки. СПб, 2011, Том: 2, № 124. С. 105-108. Доступ через: <http://elibrary.ru/item.asp?id=16896414>).

Талтынов С.М., Минакова Н.В. Классификация подходов к определению лояльности персонала (ЭКОНОМИНФО, Воронеж, Международная общественная организация "Академия науки и практики организации производства" 2015, № 25. С. 39-43. Доступ через: <http://elibrary.ru/item.asp?id=26195676>).

Б) На основе знаний современных методов социологических исследований разработайте инструментарий для изучения темы "Влияние факторов организационного окружения на поведение работников". При формулировке вопросов опирайтесь на критерии оценки и

последствия принимаемых управленческих решений (социальные, экономические, морально-нравственные, правовые и пр.).

В) Сформулируйте несколько (не менее 5-ти) актуальных тем исследования, затрагивающие причины и проявления низкой мотивации персонала. Используя рекомендуемый перечень научных журналов (см. п.7), сделайте письменный обзор материалов социологических исследований на сформулированные ранее темы (название, цель, место проведения, характеристика респондентов, выборка, методы исследования, основные результаты и выводы).

Задания к теме 4.

А) Разделившись на группы по три-четыре человека, придумайте для «вашей фирмы» конкретную неблагоприятную управленческую ситуацию. Предварительно опишите цель деятельности, организационное окружение, особенности культуры организации, морально-психологический климат и некоторые результаты работы. Грамотно и четко сформулируйте вопросы для определения организационных и управленческих проблем. Выработайте "собственные предложения" по разрешению сложившейся ситуации.

Б) Выберите и проанализируйте научную статью (перечень литературы см. в п.7) по теме "Власть в социальных организациях". На основе знаний по данной теме выработайте рекомендации по разрешению проблемы, представленной в статье.

Задания к теме 5.

А) Подготовка и проведение дискуссии на тему: «Социальный конфликт: плюсы и минусы для организации. Способы управления».

В группах по три человека рассмотрите последовательно каждую составляющую конфликтной ситуации. Определите степень влияния различных факторов организационного окружения на решение конкретной проблемы, оцените возможные последствия. Выработайте способы управления конфликтом. Результаты своей работы вынесите на дискуссию на практическом занятии.

Б) Написание эссе на темы, предложенные преподавателем. Эссе должно обязательно включать анализ научных источников по теме. Объем работы – 6-8 тыс. п.зн.

Темы (проблемные направления) эссе (по выбору обучающегося):

- Системный подход при анализе причин конфликта в организации;
- Практика применения основных методов сбора информации при управлении конфликтной ситуацией (наблюдение, анализ документов, опрос, метод case-stady, экспертная оценка и др.)

В) Моделирование персонального управленческого решения в конфликтной ситуации.

Описание ситуации:

В трудовой коллектив, где существует конфликт между двумя группами сотрудников по поводу внедрения изобретения, пришел новый руководитель, приглашенный со стороны. Вам нужно выбрать вариант решения:

- а) Выбрать актив, группу, поручить разобраться и предложить меры по нормализации обстановки в коллективе, опираться на актив, поддержку руководства.
- б) Попытаться разубедить и привлечь на свою сторону сторонников прежнего стиля работы, противников нового, воздействовать на них убеждением в процессе дискуссии.
- в) Изучить перспективы улучшения качества выпускаемой продукции, поставить перед коллективом новые перспективные задачи, опираться на лучшие достижения и трудовые традиции коллектива, не противопоставлять новое старому.
- г) Установить деловой контакт со сторонниками нового, не принимая всерьез доводы сторонников старого подхода к технологии производства, проводить работу по реализации новшеств, воздействуя на противников силой своего примера и примера других прогрессивных руководителей.

Вопросы и задачи: Каким образом ему лучше действовать, чтобы нормализовать создавшуюся обстановку в коллективе?

Принимая управленческое решение, воспользуйтесь моделью Врума-Йеттона, выберите оптимальный стиль поведения и разрешения конфликта. Обоснуйте свой выбор.

Задания к теме 6.

А) Написание реферата на темы, предложенные преподавателем. Реферат должен обязательно включать анализ научных источников по теме. Объем работы – 4-6 тыс. п.зн.

Темы (проблемные направления) реферата (по выбору обучающегося):

- Особенности организационного поведения на разных этапах жизненного цикла
- Организационная культура как инструмент управления современными организациями.

Б) На основе знаний современных методов социологических исследований разработайте инструментарий для изучения темы «Организационная культура как фактор эффективности деятельности предприятия». При формулировке вопросов учитывайте разнообразные проявления организационной культуры, её основные свойства и функции. Оцените возможные последствия ее влияния на результаты деятельности и поведение членов трудового коллектива (социальные, экономические, морально-нравственные, правовые и пр.).

В) Составление глоссария по теме.

Изучите тему "Организационная культура. Управление организационными изменениями" и составьте глоссарий, используя основные термины и понятия. Объем 20-30 слов. Возможное продолжение задания в составлении кроссворда по предложенной теме с использованием ранее изученных терминов.

Задания к теме 7.

А) Разработать социологический инструментарий (анкету) для изучения потребностей работников в организации на базе теорий А. Маслоу и Д. МакКлеланда. В анкете должно быть не менее 8-10 вопросов (открытых и закрытых), паспортчика, инструкция.

Апробация инструментария происходит через перекрёстный опрос студентов. Имеющиеся недочёты в формулировках вопросов выносятся на обсуждение у группы.

Б) Заполните таблицу. Определите соответствующие каждой группе мотивов стимулирующие меры

Мотивы	Стимулы
<i>например, мотивы по удовлетворению потребностей в жизненно насущных материальных и духовных благах:</i> Производительность Качество работы Рост квалификации и мастерства Повышение ответственности Работа на одном предприятии	Увеличение оплаты труда Доплаты и надбавки к заработной плате Предоставление материальной помощи Единовременная выплата Разработка схемы начисления премий Предоставление социального пакета Схема участия в прибылях предприятия
<i>Мотивы жизненного самоопределения (личностные):</i> Призвание Самовыражение Любознательность Творчество Изобретательство Рационализаторство Занятие наукой	
<i>Мотивы социального взаимодействия:</i> Общение Сопричастность Солидарность Поддержка Дружба Взаимовыручка Безопасность	
<i>Мотивы статусного самоутверждения:</i> Достижение цели Престиж Развитие карьеры Высокий статус Власть Успех Самоутверждение	
<i>Мотивы оптимизации жизненного цикла:</i> Социальная мобильность Профессиональная мобильность Возрастная релаксация Преодоление статусного и психологического дискомфорта	

В) Написание эссе² на темы, предложенные преподавателем. Эссе должно обязательно включать анализ научных источников по теме. Объем работы – 6-8 тыс. п.зн.

Темы (проблемные направления) реферата (по выбору студента):

- Мотивация труда как отражение социально-экономических условий
- Изучение трудовой мотивации в трансформирующейся России.

² Автор-составитель – Курамшев А.В., ассистент кафедры общей социологии и социальной работы факультета социальных наук ФГБОУ ВПО «Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского».

Задания к теме 8.

А) Составление таблицы ключевых особенностей национальных моделей HR-менеджмента:

Модель	Характеристики национальной культуры	Методы руководства
<i>например, американская</i>	<i>например, индивидуализм, ориентация на действие</i>	<i>например, внимание уделяется соискателям с узкой специализацией индивидуальный контроль руководителя</i>
...

Б) Работа с кейсом "Русский менеджер приспосабливается к американской организационной культуре. AMERICAN SOVOK или Приключения русского менеджера в Нью-Йорке" (Романов П.В. Социология менеджмента и организаций: учеб. пособие для студентов вузов / П.В. Романов. Ростов н/Д, 2004. – Доступ через: (<http://elibrary.ru/item.asp?id=19655173>)).

Прочитайте описание ситуации. Перескажите текст (при необходимости прочитайте ситуацию ещё несколько раз). Выделите главные идеи, представленные в тексте. На основе знаний принципов зарубежного управления персоналом и особенностей национальных культур, ответьте на предложенные вопросы. Сформулируйте несколько дополнительных вопросов для анализа текста.

В) Формулирование контрольных вопросов по проблеме «Управление современными организациями с учётом национальных особенностей».

Используя изученные модели национальных (зарубежных) организационных культур, сформулировать 10 вопросов, в ответах на которые будет раскрываться влияние национальной культуры на управление организацией. Важно, чтобы эти вопросы максимально охватывали все аспекты руководства.

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				
<i>Знания</i>	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
<i>Умения</i>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить	При решении стандартных задач не продемонстрированы	Продемонстрированы основные умения. Решены	Продемонстрированы все основные умения. Решены все	Продемонстрированы все основные умения. Решены все	Продемонстрированы все основные умения. Решены все	Продемонстрированы все основные умения. Решены все

	наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	основные умения. Имели место грубые ошибки	типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами	основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами	основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<i>Навыки</i>	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	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами	Продемонстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов	Продемонстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

Шкала оценки при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
Зачтено	Превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно»
	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»

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

6.1. Контрольные вопросы

Вопросы	Код формируемой компетенции
<p>Тема 1. Основы теории организационного поведения. Основные концепции и теории бихевиоризма</p> <ul style="list-style-type: none"> – Основные категории бихевиористского анализа социального взаимодействия. – Классический бихевиоризм Дж.Б. Уотсона. – Идеи модификации поведения Б. Скиннера. – Теория обмена. Дж. Хоманс, П. Блау. – Практическое применение теорий бихевиоризма в управленческой 	УК-2, УК-3

деятельности.	
<u>Тема 2. Личность в организации. Феномен лидерства.</u> <ul style="list-style-type: none"> – Понятие личности. Структура личности. – Основные современные теории личности и их отличительные особенности. – Этапы формирования человеческой личности. – Формирование поведения человека: анализ субъективных и объективных факторов. – Характеристики психических процессов их влияние на поведение личности. – Типологии личностей, их назначение. – Лидерское поведение: факторы формирования и внешние проявления. – Теоретические подходы к изучению феномена лидерства. 	УК-2, УК-3
<u>Тема 3. Методы исследования поведения персонала в современных организациях на микро- уровне</u> <ul style="list-style-type: none"> – Разработка системы критериев оценки персонала. Проблемы применения качественных показателей деятельности. – Характеристика методов диагностики мотивации персонала в организациях. – Анализ влияния факторов организационного окружения на изменение мотивации и поведения персонала. – Слагаемые удовлетворённости работой персонала современных организаций. 	УК-2, УК-3
<u>Тема 4. Групповое поведение. Факторы эффективности групповой работы.</u> <u>Власть и влияние в организации.</u> <ul style="list-style-type: none"> – Условия эффективности групповой работы. – Конформизм и групповое давление в группе. – Социальные и психологические причины возникновения малой группы. – Понятие "групповой динамики". – Факторы трудового поведения: комплексный анализ. – Понятие, основы и источники власти в социальных организациях. 	УК-2, УК-3
<u>Тема 5. Управление конфликтами и стрессами в организации</u> <ul style="list-style-type: none"> – Основные составляющие социального конфликта – Характеристики этапов развития конфликта. – Причины и последствия конфликтных ситуаций в современной организации. – Управление конфликтной ситуацией: формы и способы разрешения. – Функции социального конфликта. – Применение социологических методов для анализа причин трудовых конфликтов. 	УК-2, УК-3
<u>Тема 6. Организационная культура. Управление организационными изменениями</u> <ul style="list-style-type: none"> – Влияние корпоративной культуры на формирование положительной мотивации к трудовой деятельности. – Сравнительный анализ российской и зарубежной корпоративной культуры. – Исследования Г. Ховштеда, Н. Адлера, 	УК-2, УК-3

<ul style="list-style-type: none"> – Факторы организационных изменений. – Технологии организационных изменений. 	
<p><u>Тема 7. Формирование мотивационной структуры работника. Разработка системы стимулирующих мер</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Схема мотивационного процесса. – Стимулирование инициативы и творческой активности работников. – Содержательные и процессуальные концепции мотивации, возможность их применения на практике. – Методы исследования мотивации персонала в современных организациях. 	УК-2, УК-3
<p><u>Тема 8. Зарубежный опыт руководства: сравнительный анализ</u></p> <ul style="list-style-type: none"> – Особенности управления персоналом в зарубежных компаниях. – Методы формирования системы стимулирования персонала в корпорациях США, Японии, Финляндии, Швеции, Германии, Франции и др. – Изменение критериев оценки действий под влиянием зарубежных образцов поведения. 	УК-2, УК-3

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

А) Основная литература:

1. Антонова Н.В. Психология управления: учеб. пособие. Гос. ун-т - Высшая школа экономики. - М.: Изд. дом Гос. ун-та - Высшей школы экономики, 2010. - 269 с. – Доступ через: <http://www.studentlibrary.ru>
2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом». М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 439 с. Доступ через: <http://znanium.com>
3. Власюк Г.В. Ресурсы социальной организации: Научное издание. М.: Издательство АСВ, 2010. - 352 с. – Доступ через: <http://www.studentlibrary.ru>
4. Герчиков В.И. Трудовая мотивация: понятие, выявление, управление. // Личность. Культура. Общество. Т. 8. Вып. 3 (31), Т. 8. Вып. 4
5. Дюркгейм Э. О разделении общественного труда. М., 1991.
6. Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: Учеб. пособие. 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 378 с. Доступ через: <http://znanium.com>
7. Емельянов С.М. Управление конфликтами в организации: учебник и практикум для академического бакалавриата. 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 261 с. – (Серия: Бакалавр. Академический курс). – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/B1CB145A-F72D-4DE3-9156-4CD199E9951A>
8. Менеджмент: Учеб. пособие для высших учебных заведений п/р В.В. Лукашевича, Н.И. Астаховой - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 256 с. – Доступ через: <http://znanium.com>
9. Методы социологического исследования: Учебник / В.И. Добренков, А.И. Кравченко; МГУ им. М.В. Ломоносова (МГУ). - М.: ИНФРА-М, 2009. - 768 с. – Доступ через: <http://znanium.com>
10. Мотивация - основа управления человеческими ресурсами (теор. и практ. формир. мотивир. орг. среды и созд. единой сист. мотив. комп.): Моногр./ А.Е. Боковня. М: НИЦ Инфра-М, 2013 - 144 с. Доступ через: <http://znanium.com>

11. Организационное поведение: Учебник / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2007. - 384 с. Доступ через: <http://znanium.com>
12. Организационное поведение: Учебник / С.Д. Резник. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 430 с. Доступ через: <http://znanium.com>
13. Резник С.Д. Организационное поведение: учеб. для студентов вузов, обучающихся по направлениям "Менеджмент" и "Упр. персоналом". - М.: ИНФРА-М, 2012. - 460 с.
14. Ричи Ш. Управление мотивацией [Электронный ресурс]: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Менеджмент организации», «Психология» / Ш. Ричи, П. Мартин; пер. с англ. [Е. Э. Лалаян]; под ред. Е.А. Климова. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. 399 с. Доступ через: <http://znanium.com>
15. Смирнов Г.Н. Российская деловая культура: Учебное пособие. - М.: Восток - Запад, 2010. - 152 с. – Доступ через: <http://www.studentlibrary.ru>
16. Управление персоналом: учеб. пособие по специальности "Менеджмент организации" / Михайлина Г.И., Матраева Л.В., Михайлин Д.Л., Беяк А.В. - М.: Изд.-торговая корпорация "Дашков и К", 2009. - 280 с.
17. Чупров В. И. Социология управления: теоретические основы / В.И. Чупров, М.А. Осипова. М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 172 с. Доступ через: <http://znanium.com>
18. Шарипов Ф. В. Психологические основы менеджмента: учеб. пособие по дисциплине регион. составляющей специальности "Менеджмент орг." - М.: Изд-во ВЛАДОС-ПРЕСС, 2008. - 293 с. – Доступ через: <http://www.studentlibrary.ru>

Б) Дополнительная литература:

1. Асалиев А.М., Мирзабалаева Ф.И., Алиева П.Р. Развитие трудового потенциала / Учебное пособие. – Изд-во: НИЦ Инфра-М. – 2016. – Доступ через: <http://znanium.com>
2. Виханский О.С., Наумов А.И. - Менеджмент: учеб. для вузов. М.: Гардарики, 2004. 528 с.
3. Волков, Ю. Е. Управление как вид социальной деятельности [Электронный ресурс] // Социология управления: Учебник. - М.: Изд-во РАГС, 2006. - С. 83. – Доступ через: <http://znanium.com>
4. Даниляк В.И. Человеческий фактор в управлении качеством: инновационный подход к управлению эргономичностью: учеб. пособие. - М.: Логос, 2011. - 336 с. – Доступ через: <http://www.studentlibrary.ru>
5. Доминяк В.И. Возможность реализации мотивов как предпосылка организационной лояльности (Научно-технические Ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Гуманитарные и общественные науки. СПб, 2011, Том 2, № 124. С. 105-108. Доступ через: <http://elibrary.ru/item.asp?id=16896414>).
6. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности. Н.Новгород, 2006, 464 с..
7. Захарова А.Н. Зарубежный опыт мотивации и оплаты труда (Вестник НГИЭИ: изд-во Нижегородского государственного инженерно-экономического института, 2014, № 9 (40). С. 19-30. Доступ через: <http://elibrary.ru/item.asp?id=22010974>).
8. Здравомыслов А.Г., Ядов В.А. Человек и его работа в СССР и после. – М.: Аспект-Пресс, 2003.
9. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2000, 512 с.

10. Кашапов М.М. Психология конфликта: учебник и практикум для академического бакалавриата / М.М. Кашапов. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 184 с. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/F7D0D828-1548-47CF-8A37-7222B28CB95F>
11. Маслоу, А. Мотивация и личность. – СПб.: Питер, 2003, 352 с.
12. Попова Е.С. История менеджмента в СССР (Ученые записки ИСГЗ, Институт социальных и гуманитарных знаний, Казань, 2015 № 2 (13). С. 218-221. Доступ через: <http://elibrary.ru/item.asp?id=23907820>)
13. Психология адаптации и социальная среда: современные подходы, проблемы, перспективы / Отв. ред. Л.Г. Дикая, А.Л. Журавлев. - М.: Изд-во "Институт психологии РАН", 2007. - 624 с. – Доступ через: <http://www.studentlibrary.ru>
14. Пугачев В.П. Руководство персоналом: Учебник. - М.: Аспект Пресс, 2008. 416 с. – Доступ через: <http://www.studentlibrary.ru>
15. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией. Учебное пособие для вузов / Пер. с англ. Под ред. Проф. Е.А. Климова – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.
16. Соломатина Е.Н. Социология конфликта: учебное пособие для академического бакалавриата. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 204 с. – (Серия: Бакалавр. Академический курс. Модуль.) – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/0041E2A0-CED4-4D4A-9E8A-C35754EF660B>
17. Социальный капитал личности: Монография / Л.Г. Почебут, А.Л. Свенцицкий, Л.В. Марарица, Т.В. Казанцева. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 250 с. – Доступ через: <http://znanium.com>
18. Талтынов С.М., Минакова Н.В. Классификация подходов к определению лояльности персонала (ЭКОНОМИНФО, Воронеж, Международная общественная организация "Академия науки и практики организации производства" 2015, № 25. С. 39-43. Доступ через: <http://elibrary.ru/item.asp?id=26195676>).
19. Травин В.В. и др. Мотивационный менеджмент: учебно-практическое пособие. М.: Дело, 2012.
20. Шадриков В.Д. Введение в психологию: мотивация поведения. – М.: Логос, 2001. 136 с.
21. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала. М., 2005. 224 с.

в) Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

правовая система «Консультант плюс»: <http://www.consultant.ru/>;
 научная электронная библиотека <http://elibrary.ru/>;
<http://www.isras.ru/socis.html>;
<http://jour.isras.ru/index.php/socjour>;
<http://socioline.ru/taxonomy/vocabulary/6>
<http://soc.lib.ru/su/>
<http://www.vestnykeps.ru/>
<http://www.mevriz.ru/>
<http://sovman.ru/>
<http://www.top-personal.ru/>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебная аудитория для проведения занятий лекционных типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение

Для работы с текстами, презентациями, сайтами – средства Microsoft Office, для подготовки презентаций – Microsoft PowerPoint.

Сеть КонсультантПлюс. Договор о сотрудничестве ОАО «Агентство правовой информации» с Фундаментальной библиотекой Нижегородского госуниверситета им. Н.И. Лобачевского от 22.04.2015 г.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ с учетом рекомендаций и ООП ВО направления подготовки 39.03.01 Социология (Социальная теория и комплексный анализ данных).

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии ФСН 09.11.2021, протокол № 2

Автор доцент кафедры общей социологии и социальной работы ФСН А.В. Рушева

Заведующий кафедрой общей социологии и социальной работы ФСН Судьин С.А.